



bpt bundesverband praktizierender tierärzte e.v.

Mustervertrag

Beschäftigung einer angestellten Tierärztin / eines angestellten Tierarztes in der tierärztlichen Praxis

(Stand: 22. November 2017)

Wichtiger Hinweis!

Ein Mustervertrag kann Praxisinhabern und deren Angestellten lediglich **Empfehlungen** für entsprechende Vereinbarungen an die Hand geben.

Musterformulierungen sind jedoch rechtlich zwingend als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) im Sinne der §§ 305 ff. BGB einzuordnen. Sie unterliegen damit einer strengen gesetzlichen Wirksamkeitskontrolle. Ein Verstoß gegen das AGB-Recht kann erhebliche rechtliche Konsequenzen für den Verwender haben.

Es ist daher nicht angebracht, Musterformulierungen ungeprüft zu übernehmen.

Eine individuelle Entscheidung im Einzelfall sowie eine angemessene juristische Beratung kann ein Mustervertrag nicht ersetzen!



Mustervertrag Beschäftigung einer angestellten Tierärztin / eines angestellten Tierarztes in der tierärztlichen Praxis

(Stand: 22. November 2017)

Die Beschäftigung einer/s angestellten Tierärztin/Tierarztes (im folgenden Arbeitnehmer genannt) in einer tierärztlichen Praxis unterliegt grundsätzlich der freien Vereinbarung. Beiliegender Mustervertrag soll sowohl den Praxisinhabern als auch deren angestellten tierärztlichen Mitarbeitern/innen Empfehlungen für entsprechende Vereinbarungen an die Hand geben.

Herr/Frau _____

als Praxisinhaber/in _____

und

Herr/Frau _____

als angestellter Tierarzt/angestellte Tierärztin

schließen folgenden Anstellungsvertrag:

§ 1 Beginn und Ende des Anstellungsverhältnisses

(1) Frau/Herr _____ wird am _____ als angestellte/r Tierärztin/Tierarzt in der Praxis _____ angestellt.

(Anmerkung 1)

Die ersten 6 (alternativ: 3 / 4 / 5) Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit
(Anmerkung 2).

(2) Auf das Anstellungsverhältnis finden die arbeitsrechtlichen Vorschriften Anwendung, soweit in diesem Vertrag nicht ausdrücklich Sondervereinbarungen getroffen sind.
(Anmerkung 3)

(3) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit als auch nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
(Anmerkung 4)

Eine Kündigung des Vertrages vor Arbeitsantritt ist unzulässig.

(Anmerkung 5)

Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Das Recht beider Vertragspartner, das Anstellungsverhältnis gem. § 626 BGB aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen, bleibt unberührt. Dabei kann die Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes erfolgen.

(Anmerkung 6)

§ 2 Allgemeine Rechte und Pflichten

- (1) Die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt ist verpflichtet, im Rahmen der einschlägigen Rechtsvorschriften den fachlichen und organisatorischen Anordnungen des/der Praxisinhabers/in grundsätzlich nachzukommen. Die Vorschriften der Berufsordnung bleiben unberührt.
- (2) Die Übernahme einer entgeltlichen Nebentätigkeit bedarf der Zustimmung des/der Praxisinhabers/in. Die Zustimmung darf nur versagt werden, wenn durch die Ausübung dieser Nebentätigkeit die Interessen des/der Praxisinhabers/in beeinträchtigt werden oder wenn die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt infolge der Ausübung der Nebentätigkeit gegen gesetzliche Bestimmungen (wie z. B. die des Arbeitszeitgesetzes) verstößt.
- (3) Der/die Praxisinhaber/in ist verpflichtet, die/den angestellte/n Tierärztin/Tierarzt zu den gesetzlichen Sozialversicherungen anzumelden.
- (4) Die/der angestellte Tierärztin / Tierarzt hat über interne Angelegenheiten Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

Der Praxisinhaber / die Praxisinhaberin verpflichtet sich, die Daten des angestellten Tierarztes / der angestellten Tierärztin vertraulich zu behandeln und nur dann an Dritte herauszugeben, wenn gesetzliche Bestimmungen dies vorsehen oder aber der angestellte Tierarzt / die angestellte Tierärztin ausdrücklich damit einverstanden ist.

- (5) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt dem Arbeitgeber unaufgefordert alle ihr/ihm überlassenen Arbeitsmittel in ordnungsgemäßem Zustand zurückzugeben.

§ 3 Arbeitszeit

- (1) Die Arbeitszeit beträgt unter Zugrundelegung einer x -Tage-Woche x Stunden wöchentlich. Diese wird gleichmäßig auf die Arbeitstage verteilt. Eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit ist zulässig.
(Anmerkung 7)

(2) Die werktägliche Arbeitszeit der/des angestellten Tierärztin/Tierarztes darf 8 Stunden nicht übersteigen. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden (einschließlich der Zeiten eines Bereitschaftsdienstes) werktäglich nicht überschritten werden.

(3) Unter Berücksichtigung des § 14 Abs. 2 Ziff. 2 des Arbeitszeitgesetzes ist der Praxisinhaber berechtigt, an einzelnen Tagen eine Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden anzuordnen, wenn sichergestellt wird, dass innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich (einschließlich Zeiten des Bereitschaftsdienstes) nicht überschritten werden.

Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(Anmerkung 7)

(4) Die/Der angestellte Tierärztin/Tierarzt ist zur Teilnahme am Wochenend- und Notdienst im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Praxisinhaber verpflichtet.

(5) Zeiten der Rufbereitschaft (Grundlage ist die Verpflichtung der/des angestellten Tierärztin/Tierarztes, sich auf Abruf an einem bekanntzugebenden Ort zur Arbeit bereitzuhalten) werden wie folgt geregelt:

(Anmerkung 8)

(6) Zeiten des Bereitschaftsdienstes (Grundlage ist die Verpflichtung der/des angestellten Tierärztin/Tierarztes, sich an einer vom Praxisinhaber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb der Praxis aufzuhalten, um sobald es notwendig ist, ihre/seine Arbeit aufzunehmen) werden wie folgt geregelt:

(Anmerkung 8)

(7) Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, ihre/seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von eins/ zwei/ drei Kalendertagen muss eine Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorgelegt werden.

§ 4 Vergütung

(1) Der/die Arbeitnehmer/in erhält eine regelmäßige monatliche Bruttovergütung in Höhe von _____ € **(Anmerkung 9)**

Die monatliche Vergütung ist bis zum ____ des laufenden Monats zu zahlen.

- (2) Ganz oder teilweise gewährte freie Unterkunft und Verpflegung werden in Höhe der jeweils zum 01. Januar jeden Jahres von der Landesregierung gem. § 160 RVO festgesetzten Sachbezugswerte auf die Bruttovergütung nach Abs. 1 angerechnet.
- (3) Entsprechend den gesetzlichen Vorschriften übernimmt der/die Arbeitgeber/in
- a) den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung oder die Hälfte des Beitrages zum Versorgungswerk einer Tierärztekammer bis zur Höhe des Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Rentenversicherung;
 - b) den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Krankenversicherung oder einen Zuschuss in Höhe des halben Beitrages zu einer privaten Krankenversicherung bis zur Höhe des Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Krankenversicherung;
 - c) den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung;
 - d) den Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung.
- (4) Nach einer mindestens sechsmonatigen Tätigkeit im Rahmen des Vertragsverhältnisses, die über das Jahresende hinausgehen muss, wird der/dem angestellten Tierärztin/Tierarzt eine Weihnachtszuwendung gewährt.

Sie beträgt bei ganzjähriger Tätigkeit im Rahmen des Vertragsverhältnisses _____ €, im Jahr des Eintritts 1/12 für jeden Monat der Vertragsdauer in dem betreffenden Kalenderjahr. Die Zuwendung ist jeweils am 01. Dezember auszuführen. Der/die Praxisinhaber/in ist zur Rückforderung der Zuwendung berechtigt, wenn die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt vor dem 31. März des Folgejahres durch Eigenkündigung oder aus einem von ihr/ihm selbst zu vertretenden Grund vor diesem Zeitpunkt ausscheidet.

(Anmerkung 10)

- (5) Wird die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt durch die zuständige Behörde – ggf. auch nur als Stellvertreter/in – für die nebenberufliche Durchführung der Schlachtier- und Fleischuntersuchung angestellt, so stehen die Vergütungen aus dieser Tätigkeit in voller Höhe der/dem angestellten Tierärztin/Tierarzt zu. Diese Vergütungen werden auf die Vergütung nach § 4 (1) nicht angerechnet, soweit die Nebentätigkeit außerhalb der Praxisarbeits-/Sprechstundenzeiten ausgeübt wird.

Die der/dem angestellten Tierärztin/Tierarzt überwiesene Wegentschädigung ist dem/der Praxisinhaber/in auszuführen, wenn dessen/deren Pkw für die Fahrten in der Fleischuntersuchung benutzt wird.

- (6) Die Vergütungen der Rufbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes werden wie folgt geregelt:

(Anmerkung 8)

- (7) Der/die Praxisinhaber/in gewährt eine anteilige Erstattung von Fortbildungskosten bis zu einem Betrag von

(Anmerkung 11)

- (8) Die Vergütung der Rufbereitschaft wird wie folgt geregelt:
(Anmerkung 8)
-

- (9) Die Vergütung für Zeiten des Bereitschaftsdienstes wird wie folgt geregelt:
-

(Anmerkung 8)

§ 5 Fortzahlung des Entgeltes im Krankheitsfall

- (1) Im Fall der Erkrankung erhält die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt Krankenbezüge bis zum Ende der 6. Woche nach der Arbeitsunfähigkeit. Die Höhe der Krankenbezüge richtet sich nach der durchschnittlichen monatlichen Vergütung gem. § 4 Abs. (1) und (2) während der letzten drei Monate. Sachbezüge gem. § 5 Abs. (2) sind dabei nur insoweit anzurechnen, als sie während der Zeit der Arbeitsunfähigkeit tatsächlich gewährt werden.
- (2) Der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt die zur Arbeitsunfähigkeit führende Erkrankung selbst verschuldet **(Anmerkung 12)** oder bei einer nicht genehmigten Nebentätigkeit zugezogen hat. **(Anmerkung 13 & 13a)**
- (3) Die Pflicht zur Zahlung von Krankenbezügen endet spätestens mit Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

§ 6 Berufshaftpflicht

- (1) Der/die Praxisinhaber/in ist verpflichtet,
für die/den angestellte/n Tierärztin/Tierarzt eine ausreichende Berufshaftpflichtversicherung abzuschließen
oder
durch Erweiterung ihrer/seiner eigenen Berufshaftpflicht die/den angestellte/n Tierärztin/Tierarzt in deren Versicherungsschutz einzubeziehen
oder
der/dem angestellten Tierärztin/Tierarzt die Prämien für dessen bereits bestehende Berufshaftpflicht-Versicherung zu erstatten.
(Anmerkung 14)
- (2) Versäumt er/sie die Obliegenheit nach Abs. (1), so hat er die/den angestellte/n Tierärztin/Tierarzt von den gegen sie/ihn gerichteten Schadenersatzansprüchen Dritter bis zur Höhe der von einer ausreichenden Berufshaftpflicht zu erwartenden Leistungen freizustellen. Das Recht des/der Praxisinhabers/in auf Rückgriff im Falle von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit bleibt davon unberührt.

§ 7 Urlaub, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

(1) Die/Der angestellte Tierärztin/Tierarzt hat Anspruch auf einen Erholungsurlaub von _____ Tagen (**Anmerkung 15**) unter Fortzahlung der Vergütung gem. § 4. Bei einer weniger als zwölfmonatigen Tätigkeit während eines Kalenderjahres wird, wenn die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder das Arbeitsverhältnis in der 2. Hälfte eines Kalenderjahres aufnimmt, die Urlaubsdauer mit je 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat berechnet. Die Urlaubszeit wird unter Berücksichtigung der Belange der Praxis im beiderseitigen Einvernehmen festgelegt.

(Anmerkung 15)

(2) Die/Der angestellte Tierärztin/Tierarzt erhält auf Antrag unter Fortzahlung ihrer/seiner Vergütung aus folgenden Anlässen Arbeitsbefreiung:

bei Niederkunft der Ehefrau

1 Arbeitstag

beim Tod des Ehegatten, eines Kindes oder Elternteils bzw. eines im Haushalt lebenden Familienangehörigen oder Lebenspartners

2 Arbeitstage

bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder des Lebenspartners, eines Kindes, der Eltern, soweit diese in demselben Haushalt leben, wenn die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muss, weil eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort zur Verfügung steht, im Kalenderjahr

bis zu 4 Arbeitstage

(Anmerkung 16).

§ 8 Benutzung des Kraftfahrzeuges und Arbeitskleidung

(1) Der/Dem angestellten Tierärztin/Tierarzt steht für Praxisfahrten in der Regel ein Pkw des/der Praxisinhabers/in zur Verfügung. Die/Der angestellte Tierärztin/Tierarzt ist verpflichtet, das Fahrzeug pfleglich zu behandeln, bei Bedarf zu reinigen und insbesondere auch auf die zeitgerechte Durchführung der erforderlichen Kundendienstarbeiten und Reparaturen zu achten. Alle etwa auftretenden Schäden und Mängel hat sie/er dem/der Praxisinhaber/in unverzüglich mitzuteilen. Für vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachte oder als Folge einer selbstverschuldeten widerrechtlichen Benutzung des Fahrzeuges durch Dritte entstandene Schäden kann die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt vom/von der Praxisinhaber/in haftbar gemacht werden.

(Anmerkung 17)

- (2) Bei Benutzung eines eigenen Kraftwagens im Einvernehmen mit dem/der Praxisinhaber/in erhält die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt für jeden bei der Ausübung gefahrenen Kilometer eine Wegegeldentschädigung von _____ € oder eine monatliche Pauschale von _____ €.
(Anmerkung 18)
- (3) Die Zurverfügungstellung der notwendigen Berufs- und Schutzkleidung wird wie folgt geregelt:
-

§ 9 Internetnutzung

Die (private) Internetnutzung wird wie folgt geregelt:

(Anmerkung 19)

§ 10 Sonderregelung für befristete Arbeitsverhältnisse

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt verpflichtet, sich 3 Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Ist das Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als 3 Monate angelegt, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin ist die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt verpflichtet, aktiv nach einer neuen Beschäftigung zu suchen.

§ 11 Zeugnis

- (1) Die/Der angestellte Tierärztin/Tierarzt hat nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf die unverzügliche Aushändigung eines Arbeitszeugnisses.
- (2) Die/Der angestellte Tierärztin/Tierarzt ist berechtigt, während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis zu verlangen.
- (3) Das Zeugnis muss Auskunft über Art und Dauer der Tätigkeit geben. Es ist auf Wunsch der/des angestellten Tierärztin/Tierarztes auf Leistung und Führung im Dienst zu erstrecken.
(Anmerkung 20)

§ 12 Schlussbestimmungen

- (1) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sind nur gültig, wenn sie schriftlich getroffen werden.
- (2) Durch die Unwirksamkeit einer Vertragsbestimmung wird die Gültigkeit der übrigen Regelungen nicht berührt.

(Ort und Datum)

(Praxisinhaber/in)

(Angestellte/r Tierärztin/Tierarzt)

Erläuterungen zum Mustervertrag für die Beschäftigung einer/s angestellten Tierärztin/Tierarztes in einer tierärztlichen Praxis

Die Beschäftigung eine/s angestellte/n Tierärztin/Tierarztes in einer tierärztlichen Praxis unterliegt grundsätzlich der freien Vereinbarung. Beiliegender Mustervertrag soll sowohl den Praxisinhabern als auch deren Assistenten Empfehlungen für entsprechende Vereinbarungen an die Hand geben.

Zu beachten ist, dass nach dem Nachweisgesetz die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrags binnen eines Monats nach Arbeitsaufnahme **schriftlich** aufzuzeichnen sind. Die Niederschrift ist zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Sanktionen gegen das Gesetz sind allerdings nicht vorgesehen, so dass auch ein nur mündlich abgeschlossener Arbeitsvertrag wirksam ist.

Im Nachweisgesetz heißt es unter anderem:

„(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

- 1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,*
 - 2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,*
 - 3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,*
 - 4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,*
 - 5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,*
 - 6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,*
 - 7. die vereinbarte Arbeitszeit,*
 - 8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,*
 - 9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,*
 - 10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.*
- Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.“*

Anmerkung 1

Es entspricht dem Regelfall, ein Anstellungsverhältnis auf unbestimmte Dauer abzuschließen. Gleichwohl sieht es das Gesetz (§ 620 Abs. 1 BGB) ausdrücklich vor, ein Arbeitsverhältnis auch auf eine bestimmte Dauer einzugehen. § 1 Abs. 1 des Mustervertrages könnte dann lauten: *„Frau/Herr Dr. med. vet. ... wird in der Zeit vom ... bis zum ... als angestellte/r Tierärztin/Tierarzt in der Praxis Dr. med. vet. ... angestellt.“*

Hinweis:

Die Regel, ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich auf unbestimmte Dauer abzuschließen, liegt nach der Rechtsprechung darin begründet, dass ein solcher Vertrag dem Interesse des sozial schwächeren Arbeitnehmers an der Sicherung seiner Lebensgrundlage dient, die in der Verwertung seiner Arbeitskraft zu sehen ist.

Die Bedeutung des (nur) befristet abgeschlossenen Arbeitsvertrages liegt für den Arbeitgeber darin, dass das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass eine Kündigung ausgesprochen werden müsste, also ohne dass es einer weiteren Willenserklärung bedarf. Muss er aber zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Kündigung aussprechen, könnte der gekündigte Arbeitnehmer diese mit Hilfe einer Feststellungsklage oder Kündigungsschutzklage - sofern das Kündigungsschutzgesetz auf das Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommt - vor dem Arbeitsgericht auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen lassen.

Insbesondere bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes auf das Arbeitsverhältnis (Voraussetzungen: Das Arbeitsverhältnis des zu Kündigenden muss mehr als sechs Monate bestanden haben, und der Betrieb muss regelmäßig mehr als 10 Angestellte beschäftigen, Auszubildende werden überhaupt nicht, Teilzeitbeschäftigte nur anteilig berücksichtigt) kann eine Kündigung nur sehr schwierig durchgesetzt werden, weil es dann eines personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Grundes bedarf, der diese Kündigung sozial gerechtfertigt erscheinen lässt.

Da allerdings in einigen Wirtschafts- und Dienstleistungsbereichen ein unverkennbares Bedürfnis nach dem Abschluss nur befristeter Arbeitsverhältnisse besteht, wurde die Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverhältnissen gesetzlich geregelt. Zuvor im „Arbeitsrechtlichen Beschäftigungsförderungsgesetz“ geregelt, nunmehr in dem zum 01.01.2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetz bestätigt, gilt:

Stets ist es ohne weiteres zulässig, ein Arbeitsverhältnis erstmalig bis zu einer Höchstdauer von 2 Jahren zu befristen. Wird dieser Zeitraum nicht von vornherein in seiner vollen Länge ausgenutzt, können einer erstmaligen Befristung insgesamt höchstens drei weitere Befristungen innerhalb dieses Zeitraums folgen. Im Falle einer Unternehmensneugründung ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von 4 Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von 4 Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig (§ 14 Abs. 2a Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Weitere, sich anschließende Befristungen bedürfen nach den Grundsätzen, die von der höchstrichterlichen Rechtsprechung entwickelt worden sind, regelmäßig eines sachlichen Grundes (Beispiele: Erprobung des Arbeitnehmers - bis zu einer Höchstdauer von sechs Monaten -, ausdrücklicher Wunsch des Arbeitnehmers, Wahrnehmung vorübergehender Aufgaben, Weiterbildungsabsicht, Vertretung einer Arbeitnehmerin für Zeiten des Erziehungsurlaubs oder eines Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz).

Fehlt es an dem Vorliegen eines sachlichen Grundes für Befristungen, die über die oben beschriebenen gesetzlichen Möglichkeiten hinausgehen, werden diese (unzulässiger Weise befristet abgeschlossenen Arbeitsverträge) als sog. Kettenarbeitsverhältnisse wie unbefristete Arbeitsverhältnisse mit den sich daraus ergebenden Konsequenzen behandelt.

Da diese aber - wie ausgeführt - vornehmlich in der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes liegen, dieses aber in Anbetracht der genannten Voraussetzungen eine völlig untergeordnete Bedeutung in der tierärztlichen Praxis/Klinik hat, ist der Abschluss von Kettenarbeitsverhältnissen in diesem Bereich zumeist unproblematisch.

Hiervon besteht allerdings folgende Ausnahme:

Wird eine angestellte Tierärztin oder eine Tiermedizinische Fachangestellte innerhalb einer Befristung, die im Anschluss an den o. g. Zwei-Jahreszeitraum oder an eine sonstige zulässige Befristung erfolgt, schwanger, so muss nach den Grundsätzen der Rechtsprechung ein sachlicher Grund für diese Befristung vorliegen. Einen sachlichen Grund in dieser Situation stellt jedenfalls nicht die Absicht des Praxisinhabers dar, den sich aus dem Mutterschutzgesetz ergebenden Verpflichtungen zu entgehen. Fehlt es an einem solchen sachlichen Grund, ist die Befristung unbeachtlich, das Arbeitsverhältnis wird wie ein unbefristetes behandelt, und es ist z.B. das absolute Kündigungsverbot während der Schwangerschaft (§ 9 Abs. 1 Mutterschutzgesetz) zu beachten.

Anmerkung 2

Nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (§§ 611 ff. BGB) ist es nicht zwingend erforderlich, im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses eine Probezeit zu vereinbaren. Gleichwohl ist zu empfehlen, in einem Angestellten-Arbeitsverhältnis eine solche aufzunehmen. Nach dem hier maßgebenden § 622 Abs. 3 BGB darf die Probezeit 6 Monate nicht überschreiten.

Anmerkung 3

Es existiert eine nahezu unüberschaubare Fülle von arbeitsrechtlichen Vorschriften.

Zu den bedeutendsten zählen die Regelungen des

- * *Bürgerlichen Gesetzbuchs über den Arbeitsvertrag (§§ 611 ff. BGB),*
- * *Arbeitsschutzgesetzes*
- * *Arbeitssicherheitsgesetzes*
- * *Arbeitszeitgesetzes*
- * *Bundeselternzeit- und Elterngeldgesetzes*
- * *Bundesurlaubsgesetzes*
- * *Entgeltfortzahlungsgesetzes*
- * *Jugendarbeitsschutzgesetzes*
- * *Lohnfortzahlungsgesetzes*
- * *Mutterschutzgesetzes*
- * *Nachweisgesetzes*
- * *Sozialversicherungsrechts (Sozialgesetzbuch I, III, IV, V, VI, VII und X).*

Anmerkung 4

Die gesetzlichen Bestimmungen (§ 622 BGB) sehen folgende Kündigungsfristen vor:

- * Die Grundkündigungsfrist **während der Probezeit**, deren Höchstdauer sechs Monate nicht überschreiten darf, beträgt **zwei Wochen**,
- * die Grundkündigungsfrist **nach Ablauf der Probezeit** beträgt **vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats**,
- * für die **vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung** beträgt die (verlängerte) Kündigungsfrist nach

- zweijähriger Betriebszugehörigkeit:	1 Monat zum Monatsende,
- fünfjähriger Betriebszugehörigkeit:	2 Monate zum Monatsende,
- achtjähriger Betriebszugehörigkeit:	3 Monate zum Monatsende,
- zehnjähriger Betriebszugehörigkeit:	4 Monate zum Monatsende,
- zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit:	5 Monate zum Monatsende,
- fünfzehnjähriger Betriebszugehörigkeit:	6 Monate zum Monatsende,
- zwanzigjähriger Betriebszugehörigkeit:	7 Monate zum Monatsende.

Hinweis: Die früher geltende Regelung des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB, wonach Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers lagen, unberücksichtigt bleiben, wurde durch die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 19.01.2010 (Az: C-555/07) wegen Altersdiskriminierung für unwirksam erklärt.

Dies bedeutet fernerhin:

- * *Für eine Kündigung, die vom **Arbeitnehmer** nach einer Betriebszugehörigkeit von zwei oder mehr Jahren ausgesprochen wird, bleibt es bei der Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats,*
- * *im Arbeitsvertrag kann jedoch vereinbart werden, dass auch für die vom Arbeitnehmer (angestellte/r Tierärztin/Tierarzt) ausgesprochene Kündigung die verlängerten Kündigungsfristen nach einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von zwei oder mehr Jahren gelten sollen,*
- * *unbenommen bleibt es den Vertragsparteien, Kündigungsfristen zu vereinbaren, die länger sind als die im Gesetz geregelt,*
- * *in sog. „Kleinbetrieben“ (Betrieben, in denen regelmäßig nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden, Auszubildende und geringfügig Beschäftigte nicht berücksichtigt) kann eine Kündigungsfrist von pauschal vier Wochen (und zwar zu einem jeden Arbeitstag) ausgesprochen werden.*

Anmerkung 5

Im Rahmen der Vertragsfreiheit bleibt es den Beteiligten überlassen, ob sie eine Kündigung des Anstellungsvertrages vor Arbeitsantritt ausschließen wollen oder nicht. Enthält der Vertrag keine diesbezügliche Vereinbarung, so stellt die Rechtsprechung auf den mutmaßlichen Willen der Parteien ab, der aus den objektiven Umständen des Einzelfalles zu ermitteln ist.

Der im Mustervertrag festgelegte Ausschluss der Kündigung vor Arbeitsantritt hat folgende Konsequenzen:

Die Frist einer seitens des Praxisinhabers oder der/des angestellte/n Tierärztin/Tierarztes ausgesprochenen Kündigung beginnt erst ab dem für den Arbeitsantritt vereinbarten Zeitpunkt zu laufen. Dies führt zu folgenden Konsequenzen, je nach Aussprache einer Kündigung durch den:

*** Praxisinhaber:**

Dieser bleibt für die Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist verpflichtet, die von der/vom angestellte/n Tierärztin/Tierarzt angebotene Arbeitskraft in Anspruch zu nehmen, oder aber, auch wenn er darauf verzichtet, auf jeden Fall die vereinbarte Vergütung zu zahlen;

*** Angestellte/r Tierärztin/Tierarzt:**

Theoretisch wäre es in prozessualer Hinsicht möglich, die/den arbeitssäumigen (nicht zum vereinbarten Zeitpunkt zur Arbeit erscheinenden) Angestellten auf Erbringung der Arbeitsleistung bis zum Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist zu verklagen. Falls der Arbeitsvertrag keine gravierenden Mängel aufweist, die zu seiner Unwirksamkeit führen, würde einer solchen Klage voraussichtlich auch stattgegeben; es wäre jedoch eine zwangsweise Vollstreckung dieses Urteils mit Hilfe eines Gerichtsvollziehers nicht möglich.

Übrig bleibt letztendlich ein Schadensersatzanspruch des Praxisinhabers gegenüber der/dem (vertragsbrüchigen) Angestellten. Dabei muss es sich um die Geltendmachung eines solchen Schadens handeln, der durch den Nichtantritt der/des Angestellten zur Arbeit entstanden ist. Dieser kann z.B. in denjenigen Mehrkosten bestehen, die dadurch anfallen, dass eine Ersatzkraft in Folge der kurzfristigen Ersatzbeschaffung höher vergütet werden muss.

Um der Vereinbarung über den Ausschluss der Kündigung vor Arbeitsantritt Nachdruck zu verleihen, könnte es sich weiterhin anbieten, den Fall des Zuwiderhandelns mit einer Vertragsstrafe zu sanktionieren. Diese darf allerdings nach der Rechtsprechung ein Monatsgehalt nicht überschreiten und könnte als ergänzende Regelung folgenden Wortlaut erhalten:

"Bei Ablehnung des Arbeitsantritts durch die/den angestellte/n Tierärztin/Tierarzt oder der Inanspruchnahme der Arbeit durch die Praxisinhaberin/den Praxisinhaber hat die jeweilige andere Partei Anspruch gegenüber dem Vertragspartner auf Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe eines halben Monatsgehalts."

Anmerkung 6

Ein Anstellungsverhältnis kann ohne Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer „dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann“ - so der Wortlaut des § 626 Abs. 1 BGB, der somit sehr hohe Anforderungen für eine fristlose Kündigung aufstellt.

Als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung können beispielsweise in Betracht kommen: *beharrliche Arbeitsverweigerung im Sinne einer nachhaltigen Verletzung der Arbeitnehmerpflichten; grobe Beleidigungen; Ausüben einer den Interessen des Arbeitgebers zuwiderlaufenden nicht genehmigten Nebenbeschäftigung; Straftaten innerhalb und außerhalb des Arbeitsverhältnisses, letztere aber nur, wenn sie sich auf das Arbeitsverhältnis auswirken (z. B. trunkenheitsbedingte Verursachung eines schweren Verkehrsunfalls mit Führerscheinentzug); eventuell Trunksucht.*

Es bedarf allerdings stets der Abwägung aller einzelnen Umstände des Falles und der Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den kündigenden Vertragspartner.

Grundsätzlich bedarf es auch der vorherigen Aussprache einer Abmahnung, mit der das zu missbilligende Verhalten genau umschrieben und dies mit der Aufforderung verbunden wird, dieses Verhalten zu ändern, und mit der Rechtsfolgen für den Fall der Nichtbefolgung angedroht werden.

Was es im Einzelnen mit einer außerordentlichen Kündigung auf sich hat und welche Voraussetzungen zu beachten sind, sind dem Beitrag zu entnehmen, der im Oktober 2016 im bpt-info unter der Überschrift: „Das Wichtigste zur außerordentlichen Kündigung von Arbeits- und Berufsausbildungsverhältnissen“ erschienen ist.

Anmerkung 7

Das Arbeitszeitgesetz stellt folgende Grundsätze für die Festlegung und Gestaltung von Arbeitszeiten auf:

- Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 Arbeitszeitgesetz – Abkürzung: ArbZG). Ein Arbeitnehmer kann daher im Höchsthalle zu 60 Stunden Arbeit in der Woche herangezogen werden.
- Arbeitnehmern ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit (in diesem Sinne: auch nach Beendigung eines Bereitschaftsdienstes) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.
- Eine Beschäftigung an Sonntagen und Wochen-Feiertagen ist grundsätzlich unzulässig (§ 9 Abs. 1 ArbZG). Ausnahmsweise ist eine Beschäftigung zulässig „...in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren“, also in tierärztlichen Praxen und Kliniken (§ 10 Abs. 1 Ziffer 12 ArbZG). Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben (§ 11 Abs. 1 ArbZG); werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt – und zwar unabhängig vom zeitlichen Umfang –, müssen sie einen Ersatzruhetag haben. Das Gleiche gilt im Falle einer Beschäftigung an einem Wochen-Feiertag. Der Ersatzruhetag ist bei einer Beschäftigung an einem Sonntag innerhalb eines Zeitraums von 2 Wochen und bei einer Beschäftigung an einem Wochen-Feiertag innerhalb von 8 Wochen zu gewähren (§ 11 Abs. 3 ArbZG).
- Der Arbeitgeber ist nach § 16 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit – also einschließlich der Bereitschaftsdienstzeiten eines Arbeitnehmers – aufzuzeichnen; die Nachweise sind mindestens 2 Jahre aufzubewahren.
- In der Natur eines Teilzeit-Arbeitsverhältnisses ist es begründet, dass Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich nicht zu Überstunden herangezogen werden können; Ausnahmen bestehen bei einer erforderlichen Versorgung von Notfällen u. ä. Soll mithin auch eine Teilzeitkraft zu Überstunden verpflichtet werden, ist es unerlässlich, festzulegen, in welchem zeitlichen Umfang dies in einem bestimmten Bezugszeitraum (Woche, Monat u. ä.) möglich sein soll.

Anmerkung 8

Die inhaltliche Beschreibung und die Bewertung des Bereitschafts- bzw. Notdienstes führten in der Vergangenheit in der tierärztlichen Praxis immer wieder zu erheblichen Problemen.

Bereitschaftsdienst in der tierärztlichen Praxis liegt im allgemeinen vor, wenn sich die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt zu Praxiszwecken an einer vom Praxisinhaber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb der Praxis aufzuhalten hat, damit sie/er im Bedarfsfalle seine Arbeitstätigkeit sofort aufnehmen kann.

Damit unterscheidet sich der Bereitschaftsdienst von der **Rufbereitschaft** vor allem dadurch, dass die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt bei letzterer in der Wahl ihres/seines Aufenthaltsortes frei ist; diesen hat sie/er dem Praxisinhaber lediglich (im Vorhinein) anzuzeigen, damit sie/er sodann im Bedarfsfall über Handy, Piepser u. ä. zur Arbeit abgerufen werden kann.

Sowohl Bereitschaftsdienst als auch die Rufbereitschaft sind sowohl unter **arbeitszeit-** als auch unter **vergütungsrechtlichen Gesichtspunkten** zu beurteilen:

Unter **arbeitszeitrechtlichen** Gesichtspunkten gilt **Rufbereitschaft** als Freizeit im Sinne der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen. Als Arbeitszeit zu bewerten (und im Rahmen der in § 3 Abs. 1 des Mustervertrages geregelten Wochenarbeitszeit zu berücksichtigen) ist dabei nur diejenige Zeit, zu der die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt während dieses Dienstes zur Arbeit abgerufen wird.

Mit einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes zum 01.01.2004 wurde festgelegt, dass der **Bereitschaftsdienst**, den ein Arbeitnehmer an einer vom Arbeitgeber vorgegebenen Stelle zu erbringen hat, zur Arbeitszeit zählt und voll auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit anzurechnen ist. Hintergrund war eine einschlägige Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 09.09.2003. Diese Änderung hätte insbesondere Konsequenzen haben müssen für die Inhaberinnen und Inhaber tierärztlicher Kliniken in den Kammerbereichen, in denen die Klinik-Richtlinien ausdrücklich eine ständige Präsenzpflicht vorsehen, mithin eine kurzfristige Erreichbarkeit nicht ausreichen lassen.

Eine Differenzierung des Bereitschaftsdienstes – wie früher oft üblich – dahingehend, ob dieser auf Geheiß des Arbeitgebers an der Arbeitsstelle oder an einem sonstigen Ort zu erbringen ist und letzteren nicht auf die Arbeitszeit anzurechnen, ist nicht mehr möglich. Ausschlaggebend dafür, ob Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft vorliegt, ist allein, ob eine entsprechende Weisung des Arbeitgebers im vorstehend genannten Sinne vorliegt.

Unter **vergütungsrechtlichen** Gesichtspunkten ist man sich in der einschlägigen arbeitsrechtlichen Literatur einig, dass *beide* Dienste – Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft – dem Grunde nach zusätzlich zu vergüten sind. Konkrete Anhaltspunkte für die Bemessung der Höhe dieser Vergütung sind indes weder in Gesetzen oder Verordnungen, noch als Empfehlungen in einschlägigen Veröffentlichungen zu finden. Hier gilt zu beachten:

- Im Hinblick auf den Bereitschaftsdienst hatte das Bundesarbeitsgericht bereits im Jahre 2003 festgestellt, dass der Bereitschaftsdienst, den der Arbeitnehmer auf Weisung des Arbeitgebers an der Arbeitsstelle zu erbringen hat, nicht in der gleichen Höhe vergütet werden muss wie die Arbeit im Rahmen der üblichen Arbeitszeit. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 29.06.2016 entschieden, dass vom Arbeitgeber angeordnete Bereitschaftszeiten mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten sind. Daraus ergibt sich: Nur wenn für die „normale“ Arbeit und die Bereitschaftsdienste – die jeweiligen Stundenzahlen zusammengerechnet – eine Stundenvergütung in Höhe von mehr als 8,84 € (Stand: 1.1.2017) gezahlt wird, wird die Gefahr eines Verstoßes gegen das Mindestlohngesetz ausscheiden.
- Für die Höhe der Vergütung von Rufbereitschaften gibt es keine Hinweise, angesichts der Schlechterstellung zur normalen Freizeit dürfte eine Vergütungsreduktion auf Null jedoch unzulässig sein. Einen Ansatzpunkt könnte indes eine Regelung darstellen, wie sie bis vor mehreren Jahren im Manteltarifvertrag für Tierärzthelferinnen zu finden war: Zum Zwecke der Berechnung einer zusätzlichen Vergütung wurde festgelegt, dass Zeiten einer Rufbereitschaft zu 20 % als Arbeitszeit zu bewerten, nicht aber auf die Arbeitszeit anzurechnen, sondern zusätzlich zu vergüten seien.

Mit Blick auf die geltende Vertragsfreiheit ist es durchaus denkbar, eine Kombination von Freizeitausgleich und zusätzlicher (ggf.: Pauschal-) Vergütung zu vereinbaren.

Anmerkung 9

Für die angemessene Vergütung angestellter Tierärztinnen/Tierärzte haben bpt und BTK unterschiedliche Modelle und Empfehlungen entwickelt:

bpt-Empfehlung

Eine eigens vom bpt in den Jahren 2011 und 2012 eingesetzte Kommission hat ein differenziertes Vergütungsmodell erarbeitet, das von der Mitgliederversammlung am 15.11.2012 in Hannover verabschiedet worden war:

Das **Anfangsjahr** unterteilt sich in zwei Halbjahre, wobei das erste Halbjahr eine Basisausbildung auf Grundlage eines Arbeitskataloges umfasst und das zweite Halbjahr dazu dienen soll, die/den Anfängerin/Anfänger an das selbstständige tierärztliche Arbeiten heranzuführen.

Auf Basis (ebenfalls) einer 40-Stunden-Woche und von 20 Tagen Mindesturlaubsanspruch wird für das erste Halbjahr eine Vergütung von 2200 Euro brutto pro Monat und im zweiten Halbjahr eine auf 2600 Euro brutto pro Monat gesteigerte Vergütung vorgeschlagen; darüber hinausgehende Stunden sind gesondert zu vergüten.

Für die Vergütung von tierärztlichen **Langzeitangestellten** werden zwei alternative Modelle vorgeschlagen: das Festgehalt- und das Prämienmodell. Inhaber und angestellte Tierärztinnen/Tierärzte müssen jeweils individuell abwägen, welches der beiden Modelle im konkreten Falle sinnvoll ist.

Festgehaltsmodell im Sinne einer Mindestentlohnung werden folgende Stundenentlohnungen vorgeschlagen (Angaben zu Monatsgehältern in Klammern brutto bei 40 Stunden/Woche)

- 2. Jahr:	16,20 €/Std. (2.816 €)
- 3. Jahr:	17,60 €/Std. (3.048 €)
- 4. Jahr:	17,60 €/Std. (3.048 €)
- 5. Jahr:	18,60 €/Std. (3.227 €).

Das **Prämienmodell** basiert auf der Annahme eines Sockelgehaltes i. H. v. ca. 3.000 € brutto pro Monat. Hinzu kommt eine praxisindividuelle variable Prämie in Höhe von 25 - 35 % als Aufschlag auf den prämienfähigen Anteil des Netto-Leistungsumsatzes (ohne Arzneimittelabgabe).

Wichtiger Hinweis:

Anlässlich der bpt-Mitgliederversammlung am 19. Oktober 2017 in München wurde auf Antrag des Arbeitskreises Angestellte Tierärzte beschlossen, die im Rahmen der Mitgliederversammlung 2012 beschlossenen Vergütungsempfehlungen pauschal um 10 % zu erhöhen. Die sich daraus ergebenden Beträge sind mithin den genannten Vergütungssätzen hinzuzurechnen.

BTK-Empfehlung

Die BTK-Herbst-Delegiertenversammlung hatte am 06. November 2010 mehrheitlich beschlossen, die Empfehlung zum monatlichen Anfangsgehalt angestellter Tierärztinnen/Tierärzte von bisher 2000 Euro (so die Empfehlung der BTK-Delegiertenversammlung am 26./27.10.2007) auf 2600 Euro brutto zu erhöhen. Der Beschlussvorlage lag ein Ergebnis aus der Arbeitsgruppe Assistenten zugrunde, die sich nach dem Deutschen Tierärzтетag im Herbst 2007 gebildet hatte.

Folge dieser Empfehlung ist, dass Vergütungen von weniger als 2600 Euro brutto monatlich - nunmehr im übrigen bezogen auf eine 40-Arbeitsstunden-Woche und nicht mehr wie zuvor auf die nach dem Arbeitszeitgesetz zulässige 48-Stunden-Woche - nicht mehr als „angemessenes Entgelt“ im Sinne von § 22 Abs. 3 der Muster-Berufsordnung bzw. der gleich- oder ähnlich lautenden Bestimmungen in den Berufsordnungen der Tierärzte- und Landestierärztekammern angesehen werden können. Zweck des BTK-Beschlusses über eine höhere Gehaltsempfehlung für angestellte Tierärztinnen/Tierärzte sei insbesondere, dass *„die jungen Kolleginnen und Kollegen mit diesem Beruf wieder eine Familie ernähren können. Dies ist zurzeit für viele Anfangsassistenten kaum möglich“* (s. Deutsches Tierärzteblatt 12/2010, Seite 1581).

Hinweis:

In einer sehr ausführlichen Veröffentlichung hat sich Dr. Carsten Vogt mit den Empfehlungen der BTK und des bpt auseinandergesetzt; sie ist erschienen im Deutschen Tierärzteblatt 7/2013 Seiten 926 bis 928.

Abschließender Hinweis:

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, die für die angestellten Tierärztinnen/Tierärzte anfallende Lohnsteuer einzubehalten und an das zuständige Finanzamt abzuführen.

Anmerkung 10

Die Zahlung einer Gratifikation (einer Sonderzuwendung, eines Weihnachtsgeldes u. ä.) wird häufig mit einer Rückzahlungsklausel für den Fall einer anstehenden Arbeitnehmerkündigung verbunden. Solche Rückzahlungsvorbehalte sind wirksam, wenn sie *eindeutig* sind, und für den Arbeitnehmer *nicht zu einer übermäßig langen Bindung* an den Betrieb führen. Insbesondere zu der Weihnachtsgratifikation hat die Rechtsprechung Rechtsgrundsätze aufgestellt, an denen Rückzahlungsklauseln stets zu messen sind. Diese lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Rückzahlungsvorbehalte bei Gratifikationen bis zu einem Betrag von 100 EURO sind grundsätzlich unwirksam;
- Rückzahlungsvorbehalte, die sich über den 30.06. des Folgejahres erstrecken, sind ebenfalls grundsätzlich unwirksam;
- Gratifikationen bis zur Höhe eines Monatsbezuges (aber weniger als ein Monatsbezug) können den Arbeitnehmer bis zum 31.03. des Folgejahres binden;
- Gratifikationen in Höhe eines Monatsbezuges und mehr können den Arbeitnehmer daher auch bis nach dem 31.03., längstens aber bis zum 30.06. des Folgejahres, binden.

Hinweis:

*Von derartigen Sonderzuwendungen sind diejenigen Leistungen zu unterscheiden, die den Zweck haben, ausschließlich in der Vergangenheit geleistete Betriebstreue zu entlohnen (wie dies zumeist bei einem „13. Monatsgehalt“ der Fall ist) - diese können **nicht** zurückgefordert werden. Wird die Sonderleistung ausdrücklich als „13. Monatsgehalt“ bezeichnet, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf so viele Zwölftel des maßgebenden Brutto-Monatsgehalts, wie das Arbeitsverhältnis in dem betreffenden Jahr an Monaten bestanden hat.*

Weiterer Hinweis:

Von den vorstehend erwähnten Sonderzuwendungen sind ebenfalls zu unterscheiden diejenigen Zuwendungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer steuerfrei zukommen lassen darf. Hierzu gehören, jeweils unter Beachtung bestimmter Voraussetzungen, u. a. Beratungs- und Betreuungsleistungen, Darlehen, Erholungsbeihilfen, Übernahme der Kosten für berufliche Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen, Maßnahmen der Gesundheitsförderung, Kinderbetreuung, Warengutscheine (bis zu einem Wert von 44 €) und Kostenvergütungen für beruflich veranlasste Umzüge.

Anmerkung 11

Der hier gemachte Formulierungsvorschlag eignet sich vornehmlich für die Fälle, dass die Fortbildungsveranstaltung lediglich in einem begrenzten Zeitraum (z. B. über ein verlängertes Wochenende) durchgeführt wird und auch Kosten in Höhe von lediglich einigen bzw. mehreren Hundert Euro verursacht. Geht es indes um Fortbildungen, die längere Zeiträume umfassen und mit hohen Kosten verbunden sind, so können diese zum Gegenstand einer „Fortbildungs- und Weiterbeschäftigungs-Vereinbarung“ gemacht werden, die in den bpt-info-Ausgaben im September 2013 und im Juni 2015 näher beschrieben worden sind. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass sich der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Fortbildung und ggf. die dadurch verbundenen Nebenkosten (Fahrt- und Übernachtungskosten, Verpflegung u. ä.) zu finanzieren und der Assistent sich dazu verpflichtet, der Praxis nach Abschluss der Fortbildung zumindest für einen gewissen Zeitraum treu zu bleiben und auf eine Kündigung zu verzichten. Die beiden genannten Veröffentlichungen können ebenso wie eine Muster-Fortbildungs- und Weiterbeschäftigungsvereinbarung beim bpt-Rechtsreferat angefordert werden.

Anmerkung 12

Bei der Frage des Verschuldens ist nicht nur auf die vertragliche Pflichtverletzung abzustellen, sondern auf das Verschulden gegen sich selbst. Verschulden ist insbesondere gegeben bei grobem Verstoß gegen Unfallverhütungsvorschriften und im Falle eines Verkehrsunfalls infolge grob verkehrswidrigen Verhaltens (z.B. ausreichend: Nichtanlegen des Gurtes; nicht ausreichend: geringfügige Geschwindigkeitsüberschreitung). Beim Sportunfall ist grundsätzlich auf den Einzelfall abzustellen; ein solcher ist grundsätzlich unverschuldet, wenn es sich um eine nicht besonders gefährliche Sportart handelt, die die Leistungsfähigkeit des Einzelnen nicht wesentlich übersteigt (besonders gefährliche Sportarten werden in der Praxis kaum noch als solche anerkannt).

Anmerkung 13

Aufgrund des Erfordernisses des „*groben Verschuldens*“ ist zu beachten, dass ein Ausschluss der Lohnfortzahlung nur dann in Frage kommen kann, wenn die Nebentätigkeit berechtigterweise nicht genehmigt worden ist (Hinweis: Der Ausübung einer Nebentätigkeit kann die Genehmigung nur dann versagt werden, wenn diese gegen die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verstößt, oder aber wenn z.B. die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten überschritten werden).

Anmerkung 13a

Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall eines Kindes gilt das Folgende:

Die zentrale Vorschrift ist § 616 BGB. Darin ist geregelt, dass Arbeitnehmer in besonderen Situationen bezahlt bei der Arbeit fehlen dürfen. Klassische Beispiele sind Todesfälle naher Verwandter oder die eigene Hochzeit. Nach ständiger Rechtsprechung ist aber auch der Fall erfasst, dass sich berufstätige Eltern um erkrankte Kinder kümmern müssen. Eltern müssen dafür also keine Urlaubstage opfern. Welchen Umfang der Anspruch im Einzelfall hat, kann etwa der Arbeitsvertrag regeln. Er kann eine Gehaltsfortzahlung auch ausschließen. Meist werden stattdessen andere Vorteile gewährt. Klar ist aber: Auch wenn der Arbeitgeber nicht zahlt, dürfen Eltern an jeweils zehn Tagen pro Jahr und Kind zu Hause bleiben, Alleinerziehende an 20 Tagen. Bei zwei Kindern steigt die Anzahl freier Tage auf je 20 Tage bei Eltern und 40 Tage bei alleinerziehenden Elternteilen. Die absolute Obergrenze liegt bei 25 bzw. 50 Tagen.

Anmerkung 14

Es ist hier üblich, dass der Praxisinhaber die/den angestellte/n Tierärztin/Tierarzt in den Schutzbereich seines eigenen Haftpflichtvertrages mit einbezieht. Die betreffenden allgemeinen Haftpflicht-Bedingungen sind entsprechend ausgerichtet.

Der durch die Einbeziehung der/des angestellte/n Tierärztin/Tierarzt fällig werdende Mehrbetrag ist jedoch in der Regel viel niedriger als die Prämie, die der Praxisinhaber für den Angestellten bei Abschluss einer eigenen Haftpflicht-Versicherung aufwenden müsste.

Keineswegs darf die Frage der Absicherung der Gefahren, die aus tierärztlicher Angestelltentätigkeit herrühren, treu der Devise „*Eine Berufshaftpflicht-Versicherung brauchen wir nicht*“ offen bleiben. Dies folgt aus der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht.

Auch bei Fehlen einer Regelung, wie sie in § 6 Abs. 2 vorgesehen ist, würde der Praxisinhaber für Schäden, die die/der nichtversicherte angestellte Tierärztin/Tierarzt bei Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit schuldhaft verursacht, unter dem Gesichtspunkt des Mitverschuldens (überwiegend) bzw. der Verletzung der Fürsorgepflicht haften.

Anmerkung 15

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch beträgt nach § 3 Abs. 1 des Bundesurlaubsgesetzes seit Juni 1994 **24 Werktage** (ausgehend von der 6-Werktage-Woche, von Montag bis Samstag) bzw. **20 Arbeitstage** (bei einer 5-Arbeitstage-Woche). Erfahrungsgemäß beträgt der Urlaubsanspruch angestellter Tierärztinnen/Tierärzte zwischen 25 und 30 Werktagen.

Eine Staffelung des Urlaubsanspruchs – also die Gewährung eines höheren Urlaubsanspruchs nach Erreichen einer bestimmten Altersgrenze – war und ist zwar Gegenstand einschlägiger Regelungen in zahlreichen Tarifverträgen, doch nachdem das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 20.03.2012 (Az: 9 AZR 529/10) entschieden hatte, dass Altersstaffelungen unzulässig seien, wie sie bis dahin im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) enthalten waren, ist von derartigen Staffelungs-Regelungen abzuraten.

Folgende Grundsätze sind im Zusammenhang mit der Beantragung und der Bewilligung von Urlaub zu beachten:

- Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen (§ 7 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz).
- Der Urlaub ist zusammen zu gewähren, es sei denn, dass dem dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe entgegenstehen. Kann der Urlaub aus diesen Gründen nicht zusammenhängend gewährt werden, und hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub von mehr als 12 Werktagen, so muss einer der Urlaubsteile mindestens 12 aufeinander folgende Werktage umfassen.
- Erholungsurlaub ist durch den Arbeitnehmer zu beantragen und durch den Arbeitgeber zu bewilligen. Ein eigenmächtiger Urlaubsantritt ist unzulässig und stellt eine schwerwiegende Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis dar.
- Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr kann nur dann in Betracht gezogen werden, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen; in diesem Fall muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.
- Urlaub ist wegen seines Erholungszwecks grundsätzlich in Natura zu nehmen. Nur ausnahmsweise ist er abzugelten, also auszuzahlen, wenn er wegen einer anstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses z. B. aus dringenden betrieblichen Gründen nicht mehr in Natura gewährt werden kann.

Weitere wichtige Einzelheiten zum Thema Urlaub sind der bpt-Informationsschrift: „*Alles Wichtige zum Urlaubsanspruch im Arbeitsverhältnis*“ zu entnehmen.

Anmerkung 16

§ 7 Ziff. 2 des Mustervertrages hat seine rechtliche Grundlage in § 616 BGB, der dem/der Angestellten einen Anspruch auf Vergütungsfortzahlung für den Fall einräumt, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ohne sein Verschulden an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist. Das Gesetz lässt sich bewusst nicht zur Art der Verhinderungsgründe und zur Länge des Verhinderungszeitraums aus. Die Festlegungen in § 7 Ziff. 2 sind deshalb einschlägigen gerichtlichen Entscheidungen zu entnehmen.

Denkbar sind aber weitere Verhinderungsgründe, wie sie z. B. in § 15 des Manteltarifvertrages für Tierarzhelferinnen aufgeführt sind: Eigene und Eheschließung der Kinder (z. B. 2 Arbeitstage), Gründung eines eigenen Hausstandes bzw. Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand (z. B. 2 Arbeitstage).

Anmerkung 17 (zu § 8 Ziff. 1)

Ist dem / der Angestellten eine private Nutzung des Dienst-Pkws gestattet, so stellt dies im Sinne der steuerrechtlichen Vorschriften einen „geldwerten Vorteil“ dar. Dieser Vorteil wird regelmäßig in der Lohnabrechnung ausgewiesen; er unterliegt der Einkommensteuer.

Hinsichtlich der Bemessung des geldwerten Vorteils kommen verschiedene Methoden in Betracht. Die bekannteste Methode ist die „Ein-Prozent-Regelung“, der Nutzungsvorteil der Privatfahrten wird hiernach pauschaliert. Er berechnet sich in Höhe von 1 Prozent des auf volle Hundert abgerundeten Bruttolistenpreises des Fahrzeugs zuzüglich für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte 0,03 % des Listenpreises pro Entfernungskilometer.

Der Nutzungsvorteil kann auch durch Einzelnachweis ermittelt werden, was allerdings einen erheblichen bürokratischen Aufwand erfordert. Der Arbeitnehmer hat dann nämlich in einem Fahrtenbuch Aufzeichnungen zum Umfang von Privatfahrten vorzunehmen.

Ebenso ist der geldwerte Vorteil sozialversicherungspflichtig.

Anmerkung 18 (zu § 8 Ziff. 2)

Nutzt der/die Angestellte den eigenen Kraftwagen zu Praxisfahrten, besteht unter unfallversicherungsrechtlichen Gesichtspunkten Unfallversicherungsschutz über die BGW.

Unter haftungsrechtlichen Gesichtspunkten – in dem Falle, dass der private Pkw bei einer Dienstfahrt beschädigt oder zerstört wird – gilt folgendes:

- Im Falle von Fremdverschulden hat der Unfallgegner bzw. dessen Haftpflichtversicherung für Schadensersatz aufzukommen.
- Im Falle eines eigenverschuldeten Unfalls hat nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die/der angestellte Tierärztin/Tierarzt einen Entschädigungsanspruch gegenüber dem Praxisinhaber/der Praxisinhaberin. Dies ergibt sich aus auftragsrechtlichen Bestimmungen. Allerdings kann der Entschädigungsanspruch (z. B. also der Anspruch auf Erstattung der Reparaturkosten) gemindert sein, wenn dem/der Angestellten ein erhebliches Verschulden wie z. B. grobe Fahrlässigkeit (Überholen in einem unübersichtlichen Bereich) zur Last zu legen ist.

Anmerkung 19 (zu § 9)

Es fällt in den Bereich der arbeitgeberischen Weisungs- bzw. Direktionsbefugnis, zu bestimmen, dass die Nutzung der betrieblichen EDV- und Telekommunikationseinrichtungen wie Computer, Internet, Festnetz und Mobiltelefon sowie die Versendung von E-Mails ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen dürfen. Eine private Nutzung ist daher nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gestattet, der hierzu die erforderlichen Einzelheiten wie z. B. den Umfang festlegen kann. Der Arbeitgeber kann in diesem Zusammenhang auch festlegen, dass dem Arbeitnehmer eine Weitergabe der User-ID und des Passworts an Dritte untersagt ist.

Anmerkung 20 (zu § 11)

Die Verpflichtung zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses ergibt sich aus § 109 der Gewerbeordnung; insofern ist der Text von § 11 Ziff. 1 bis Ziff. 3 lediglich deklaratorischer (den Gesetzestext wiedergebender) Natur. § 109 Abs. 3 Gewerbeordnung legt im Übrigen fest, dass die Erteilung eines Zeugnisses in elektronischer Form ausgeschlossen ist.

Abschließender Hinweis:

Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses sind zahlreiche Arbeitsschutz- und arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmungen zu beachten, ohne dass dies einer ausdrücklichen Erwähnung im Arbeitsvertrag bedarf. Zu einem Teil dieser Vorschriften können Infoschriften über die bpt-Homepage abgerufen oder aber beim bpt-Rechtsreferat angefordert werden.

Dies sind folgende Infoschriften:

- *Der Tierarzt/die Tierärztin als Arbeitgeber/Arbeitgeberin*
- *Fragen und Antworten zum Berufsausbildungsverhältnis*
- *Arbeitsrechtliche und arbeitsvertragliche Melde-, Dokumentations-, Informations- und Genehmigungspflichten*
- *Das Wichtigste zum Jugendarbeitsschutz in tierärztlichen Praxen und Kliniken*
- *Das Wichtigste zum Thema „Kündigung“*
- *Schwangerschaft und Mutterschutz/Elternzeit und Elterngeld*
- *Alles Wichtige zum Urlaubsanspruch im Arbeitsverhältnis.*