

Muster

für den Abschluss eines Anstellungsvertrages mit einer Ärztin / einem Arzt

Dieser Vertragstext ist ausdrücklich als Muster zu verstehen. Er erhebt keinen Anspruch auf Rechtsgültigkeit. Er dient der Information, Anregung und Formulierungshilfe.

Er muss auf die individuellen Verhältnisse des Einzelfalles überprüft und diesen angepasst werden. Er ersetzt keine Beratung durch einen Rechtsanwalt und/oder Steuerberater.

Vor dem Hintergrund der sich ständig ändernden Gesetzeslage und Rechtsprechung sowie die Anwendbarkeit und Anpassung auf den Einzelfall sollte dieser Vertragstext individuell, ggf. unter Einholung des Rates eines Angehörigen der rechtsberatenden Berufe, überprüft werden.

Eine Haftung Dritten gegenüber wird nicht übernommen, gleich aus welchem Rechtsgrund.

Anstellungsvertrag

Zwischen

Herrn / Frau Dr. med. / Berufsausübungsgemeinschaft

(Praxisanschrift)

- nachfolgend „Praxisinhaber“ genannt -
und

Herrn / Frau Dr. med.

(Privatanschrift)

- nachfolgend „Mitarbeiter“ genannt –

wird nachfolgender Anstellungsvertrag geschlossen:

§ 1 Begründung des Anstellungsverhältnisses

- (1) Der Mitarbeiter wird ab dem _____ als Facharzt für _____ in der Arztpraxis des Arbeitgebers (Praxisanschrift siehe oben) eingestellt. Die Arbeitsleistung ist an dem Praxisstandort des Praxisinhabers (*siehe oben oder anderen Ort/andere Orte angeben*) zu erbringen. Der Mitarbeiter kann den Arbeitsort nicht frei wählen.
- (2) Der Mitarbeiter hat die Approbationsurkunde und die Facharzturkunde vorgelegt.
- (3) Die Begründung des Anstellungsverhältnisses steht unter der aufschiebenden Bedingung der bestandskräftigen Genehmigung des Zulassungsausschusses der Kassenärztlichen Vereinigung.

Alternativ:

Der Zulassungsausschuss der Kassenärztlichen Vereinigung hat die Anstellung als Arzt mit Bescheid vom _____ genehmigt, eine Ablichtung der Genehmigung ist diesem Vertrag als Anlage beigefügt.)

- (4) Auf das Anstellungsverhältnis finden die arbeitsrechtlichen Vorschriften (§ 611 ff. BGB) Anwendung, soweit im Folgenden nichts Abweichendes bestimmt ist.

§ 2 Pflichten des Mitarbeiters

- (1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, den organisatorischen und arbeitsrechtlichen Weisungen des Praxisinhabers oder seines Vertreters Folge zu leisten und alle seinen Fähigkeiten

entsprechenden ärztlichen Leistungen zu erbringen. Das Weisungsrecht umfasst nicht die unmittelbare ärztliche Tätigkeit.

- (2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sämtliche ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft zu erfüllen. Er hat die für die Ausübung des ärztlichen Berufs und der vertragsärztlichen Tätigkeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu beachten. Er hat insbesondere im Rahmen der ausreichenden und zweckmäßigen ärztlichen Versorgung der Patienten auf die Wirtschaftlichkeit der Leistungserbringung im Sinne der §§70 Abs. 1, 12 SGB V zu achten. Hiervon unberührt bleibt seine ärztliche Verantwortung bei der Versorgung der Patienten.
- (3) Der Mitarbeiter ist gegenüber dem nichtärztlichen Praxispersonal weisungsberechtigt, soweit nicht der Praxisinhaber von seinem Weisungsrecht Gebrauch macht.
- (4) Der Mitarbeiter haftet gegenüber dem Praxisinhaber für schuldhaftes Fehlverhalten entsprechend den arbeitsrechtlichen Grundsätzen zum innerbetrieblichen Schadensausgleich.
- (5) Bei Verstößen gegen vertragsarztrechtliche Vorschriften, insbesondere bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Verstoß gegen das Wirtschaftlichkeitsgebot der Behandlungs- und/oder Ordnungsweise, haftet der Mitarbeiter dem Praxisinhaber für alle sich daraus ergebenden bestandskräftig festgesetzten Honorarkürzungen und Arzneimittelregresse.

§ 3 Pflichten des Praxisinhabers

- (1) Die Ausübung des Weisungsrechts durch den Praxisinhaber erfolgt unter Beachtung des ärztlichen Berufsrechts. Der zuständigen Ärztekammer wird die Beschäftigung des Mitarbeiters angezeigt.
- (2) Der Praxisinhaber verpflichtet sich, den Mitarbeiter unverzüglich zu den gesetzlichen Pflichtversicherungen (Sozialversicherung, Unfallversicherung) anzumelden.
- (3) Der Praxisinhaber versichert, dass seine eigene Berufshaftpflichtversicherung die persönliche Haftpflicht des Mitarbeiters aus seiner Tätigkeit im Rahmen dieses Vertrages deckt. Die Kosten der Berufshaftpflichtversicherung trägt der Praxisinhaber.

§ 4 Arbeitszeit und Ruhepausen

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden wöchentlich ohne Berücksichtigung von Pausen und verteilt sich grundsätzlich auf die Wochentage Montag bis Freitag.
- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten sich nach den Erfordernissen der Praxis, insbesondere den angekündigten Sprechstundenzeiten.
- (3) Soweit betriebliche Belange es erfordern, ist der Mitarbeiter auf Anordnung des Praxisinhabers verpflichtet, die Arbeit auch an Samstagen, Sonn- und Feiertagen zu leisten. Insbesondere ist der Mitarbeiter verpflichtet, am ärztlichen Notfalldienst nach der geltenden gemeinsamen Notfalldienstordnung der Landesärztekammer Baden-Württemberg und der Kassenärztlichen Vereinigung Baden-Württemberg teilzunehmen, sofern er nicht von der Teilnahme befreit ist.
- (4) Am ärztlichen Notfalldienst hat der Mitarbeiter jeweils im Wechsel mit dem Praxisinhaber teilzunehmen.
- (5) Sofern betriebliche Belange es erfordern, ist der Mitarbeiter auf Anordnung des Praxisinhabers auch verpflichtet, über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus Überstunden bis zu _____ Stunden pro Monat zu erbringen. Darüberhinausgehende Überstunden müssen mit dem Mitarbeiter vereinbart werden.

- (6) Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden (§§ 4, 5 ArbZG).
- (7) Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Für die Ruhezeiten und Ruhepausen besteht eine / keine gesonderte Vereinbarung.

§ 5 Vergütung

- (1) Der Mitarbeiter erhält eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von EUR _____, zahlbar bargeldlos jeweils am Monatsende auf ein vom Mitarbeiter zu benennendes Konto. Die Beiträge zur Sozialversicherung werden von den Vertragsparteien entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen getragen. In der vereinbarten Bruttovergütung ist der Arbeitnehmeranteil zu den Sozialversicherungen enthalten.
- (2) Die Vergütung des Mitarbeiters ist ein Festgehalt und enthält keine anderen Vergütungsbestandteile. Die Zahlung von etwaigen Sondervergütungen (Gratifikationen, Urlaubsgeld, Prämien etc.) ist nicht vereinbart. Soweit abweichend hiervon zusätzliche Zahlungen geleistet werden, erfolgen diese in jedem Einzelfall freiwillig und, auch bei wiederholter Gewährung, ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.

Alternativ:

Mehrarbeitsstunden werden mit einer Mehrarbeitsvergütung in Höhe von _____ Euro / Stunde berücksichtigt, soweit sie nicht mit Freizeit ausgeglichen werden.

Gesetzliche Zulagen werden, soweit einschlägig, wie folgt vergütet:

- Nachtzuschlag i.H.v. _____ %
 - Sonntagszuschlag i.H.v. _____ %
 - Feiertagszuschlag i.H.v. _____ %
 - Überstundenzuschlag i.H.v. _____ %
 - sonstige Zuschläge i.H.v. _____ %
 - vermögenswirksame Leistungen: _____
 - Sonstige Prämien / Sonderzahlungen / anderweitige Lohnbestandteile (z.B. Sachzuwendungen) unterliegen einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung.
- (3) Eine Vereinbarung über eine betriebliche Altersversorgung bei einem Versorgungsträger besteht nicht. Auf die gesetzliche Möglichkeit der Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

Alternativ

Eine Vereinbarung über eine betriebliche Altersversorgung bei einem Versorgungsträger wurde getroffen: _____

Name und Anschrift des Versorgungsträgers: _____

- (4) Mit der in Abs. 1 vereinbarten Vergütung sind einschließlich einer evtl. Teilnahme am ärztlichen Notfalldienst monatlich bis zu _____ Überstunden abgegolten. Darüberhinausgehende Überstunden werden, soweit nichts anderes vereinbart wird, in Freizeit abgegolten.

§ 6 Nebentätigkeit

Die Aufnahme einer anderweitigen unentgeltlichen oder entgeltlichen Tätigkeit des Mitarbeiters ist nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Praxisinhabers gestattet. Hat der Mitarbeiter dem

Praxisinhaber schriftlich die beabsichtigte Tätigkeit unter Angabe von Art, Ort und Dauer angezeigt und stehen sachliche Gründe der Aufnahme der Tätigkeit nicht entgegen, hat der Praxisinhaber unverzüglich zuzustimmen. Er kann seine Zustimmung auch befristet oder unter einem Widerrufsvorbehalt erteilen.

§ 7 Arbeitsverhinderung

- (1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Praxisinhaber jede Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Mitarbeiter spätestens am darauffolgenden Tag ein ärztliches Attest über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Der Praxisinhaber ist berechtigt, die Vorlage früher zu verlangen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in dem Attest angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, dies dem Praxisinhaber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- (3) Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit erhält der Mitarbeiter Entgeltfortzahlung nach den gesetzlichen Vorschriften.

§ 8 Urlaub

- (1) Der Mitarbeiter erhält einen Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen pro volles Kalenderjahr (ausgehend von einer 5-Tage-Woche). Zeitpunkt und Dauer des Urlaubs sind unter Berücksichtigung der Belange der Praxis im beiderseitigen Einvernehmen festzulegen.
- (2) Der Praxisinhaber kann einen Betriebsurlaub anordnen.

§ 9 Fortbildung

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sich nach Maßgabe der vertragsarztrechtlichen Bestimmungen fachlich fortzubilden (§ 95d Absatz 5 i.V.m. Abs. 1 und 2 SGB V) und die entsprechenden Nachweise dem Praxisinhaber, zur Vorlage bei der KV Baden-Württemberg, vorzulegen. Für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen stellt der Praxisinhaber den Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung frei.

Der Mitarbeiter hat zum Zweck der Erfüllung seiner Fortbildungspflicht Anspruch auf Freistellung von der Arbeit von _____ Arbeitstagen im Kalenderjahr. Für nicht in Anspruch genommene Fortbildungstage wird kein Ausgleich gewährt.

Die Kosten der Fortbildung trägt _____.

Fortbildungen im Sinne des Nachweisgesetzes werden vom Praxisinhaber nicht angeboten.

§ 10 Benutzung von Kraftfahrzeugen

Dem Mitarbeiter kann ein Kraftfahrzeug des Praxisinhabers für Dienstfahrten (z.B. Krankenbesuche) zur Verfügung gestellt werden. Für den Fall, dass dem Mitarbeiter kein Praxisfahrzeug zur Verfügung steht, wird ihm für die Nutzung seines privaten Fahrzeuges pro im Rahmen seiner Tätigkeit gefahrenen Kilometer EUR 0,30 erstattet.

§ 11 Probezeit / Kündigung / Beendigung

- (1) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- (2) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von vier Wochen zum 15. eines Kalendermonats oder zum Kalendermonatsende gekündigt werden, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen (§ 622 BGB) längere Fristen vorsehen.

Alternativ:

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen (§ 622 BGB) längere Fristen vorsehen.

- (3) Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) bleibt unberührt.
- (4) Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.
- (5) Für die Rechtzeitigkeit der Kündigung ist nicht die Absendung, sondern der Zugang des Kündigungsschreibens beim Empfänger maßgeblich.
- (6) Die Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage beträgt drei Wochen ab Zugang der schriftlichen Kündigung (§ 4 KSchG).
- (7) Im Falle einer Kündigung, gleich von wem die Kündigung ausgeht, ist der Praxisinhaber berechtigt, aber nicht verpflichtet, den Mitarbeiter während der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freizustellen, wobei dies unter Anrechnung etwaiger Resturlaubsansprüche geschieht.
- (8) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit dem Tag des Erlöschens oder des Widerrufs der Anstellungsgenehmigung durch die KV / den Zulassungsausschuss / der Ablehnung der Verlängerung der Berufserlaubnis durch die zuständige Behörde nach § 10 BÄO / mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht oder mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid über eine vom Rentenversicherungsträger oder einer anderen Versorgungseinrichtung festgestellten Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit des Mitarbeiters zugestellt wird.

§ 12 Geheimhaltung

- (1) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, über die betrieblichen und geschäftlichen Angelegenheiten der Praxis Stillschweigen zu bewahren. Diese Verpflichtung besteht auch nach seinem Ausscheiden aus der Praxis.
- (2) Informationen, die über das im Geschäftsverkehr übliche hinausgehen, dürfen an Dritte nur nach vorheriger Zustimmung durch die Praxis weitergegeben werden.
- (3) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses alle Aufzeichnungen und Unterlagen, die im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit stehen, an den Praxisinhaber zurückzugeben.

§ 13 Ausschlussfrist

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder dem Praxisinhaber in Textform geltend gemacht werden.

Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Ablauf der drei Wochen-Frist gerichtlich geltend gemacht wird.

- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruches aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.
- (3) Die Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers oder ihres/seines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen resultieren. Die Ausschlussfrist erfasst nicht Ansprüche aus vorsätzlicher oder grober Fahrlässigkeit aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit. Auch Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz sowie die weiteren zwingenden gesetzlichen Bestimmungen werden nicht von der Ausschlussfrist umfasst.

§ 14 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, für die Dauer von _____ nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses im Umkreis von _____ um die Praxis nicht als niedergelassener Arzt, Vertragsarzt oder als angestellter Arzt in seinem Fachgebiet bei einer anderen Ärztin/einem anderen Arzt, Vertragsärztin/Vertragsarzt/BAG/MVZ tätig zu werden. Für die Dauer des Wettbewerbsverbotes erhält der Mitarbeiter für jedes Jahr des Verbotes monatlich die Hälfte der nach § 5 Abs. 1 monatlich vereinbarten Bruttovergütung als Entschädigung.

Im Übrigen gelten die §§ 74 ff. HGB entsprechend

§ 15 Hinweis auf Betriebsvereinbarungen

Auf das Arbeitsverhältnis finden keine Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen Anwendung.

Alternativ:

Auf das Arbeitsverhältnis finden folgende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung:

§ 16 Schlussbestimmungen

- (1) Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen des Vertrages bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform, das gilt auch für die Abweichung von dieser Formregel.
- (2) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, verpflichten sich die Parteien, die unwirksame Bestimmung durch eine Vereinbarung zu ersetzen, die der unwirksamen Bestimmung in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahekommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass die Regelungen dieses Vertrages eine von den Vertragsparteien nicht berücksichtigte Lücke aufweisen.
- (3) Beide Vertragsparteien verpflichten sich, bei Streitigkeiten aus diesem Vertrag vor Anrufung des Gerichtes eine Schlichtung durch die Landesärztekammer Baden-Württemberg durchzuführen.

§ 17 Vertragsaushändigung

Der Vertrag wird in zwei Ausfertigungen erstellt, von denen jede Partei eine erhalten hat.

Ort, Datum

Praxisinhaber

Mitarbeiter