

# DER ARBEITSVERTRAG

Was du als Assistenzärzt:in  
beachten solltest

---



**Felix  
Medicus**



# WAS IST EIN ARBEITSVERTRAG ÜBERHAUPT?!

---



Der Arbeitsvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag, der zwischen dem Arbeitgeber und der/m Arbeitnehmer:in geschlossen wird. Dieser Vertrag verpflichtet den/die Arbeitnehmer:in zu einer vereinbarten Arbeitsleistung und den Arbeitgeber zur Gewährung von Arbeitsentgelt sowie sonstigen Leistungen. Der Arbeitsvertrag bzw. Dienstvertrag unterliegt der Vertragsfreiheit, das bedeutet, das entschieden werden darf, mit wem, in welcher Form und mit welchem Inhalt ein solcher Vertrag geschlossen wird. Grundsätzlich hält man sich bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen an die klassischen und sehr wichtigen Bestandteile, um einen gültigen Vertrag für beide Parteien zu erstellen.



# ÜBLICHE BESTANDTEILE EINES ARBEITSVERTRAGES

---



1

**Angaben zu den Vertragspartnern, also Arbeitgeber und -nehmer:in**

2

**Dauer und Fristen des Arbeitsvertrages**

- Dauer
- Arbeitszeit und Mehrarbeit
- Befristung
- Probezeit
- Kündigungsfristen
- Urlaubstage

3

**Umfang der Arbeitsleistung der Arbeitnehmer:in**

- Aufgabengebiete
- Verantwortung und Pflichten
- Mögliche Arbeitsorte

4

**Daneben können Nebenpflichten eingebracht werden, wie bspw.:**

- Verschwiegenheitspflichten
- Wettbewerbsverbote
- Rücksichtnahmepflichten
- Treuepflichten

5

**Vergütung seitens der Arbeitgeber:in**

- Gehalt
- Zulagen und Bonuszahlungen
- Umfang und Möglichkeit zu Diensten
- Vermögenswirksame Leistungen
- Verweis auf einen Tarifvertrag

# WICHTIGE INHALTE TARIFGEBUNDENER ARBEITSVERTRÄGE FÜR ASSISTENZÄRZT:INNEN

---



Für dich als Assistenzärzt:in, können tarifgebundene Arbeitsverträge eine große Rolle spielen. In Deutschland gibt es verschiedene Tarifverträge, die sich in ihrer Definition und Tarifen unterscheiden. In diesen Tarifverträgen sind Entgeltgruppen, Gehälter und Stellen immer klar definiert und geregelt. Dennoch gilt es auch hier, einige Dinge zu beachten.



Auch in tarifgebundenen Arbeitsverträgen sollte dringend auf den **Ort der Beschäftigung** geachtet werden. Hier musst du zwischen dem Klinikstandort und der Klinikgruppe entscheiden. Das ist wichtig, denn wenn nur die Klinikgruppe, d.h. kein bestimmter Standort im Arbeitsvertrag steht, dann könntest du theoretisch an andere Standorte versetzt werden. Das kann mitunter zu wohn- und familientechnischen Problemen führen.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist der Umfang der Weiterbildung. Achte unbedingt bei deinem Arbeitsvertrag darauf, ob es einen Weiterbildungsplan gibt und ob die Weiterbildungsermächtigung für den gesamten Weiterbildungszeitraum vorliegt. Hier kann es sein, dass eine Rotation vorgesehen ist, d.h. dass du für Weiterbildungen andere Klinikstandorte besuchen musst.



## UNSER TIPP

Die Weiterbildungsermächtigten des jeweiligen Krankenhauses oder der Praxis kannst du mit den anrechenbaren Zeiten der Weiterbildung auf der jeweiligen Internetseite der Ärztekammern nachlesen.





# WICHTIGE INHALTE TARIFGEBUNDENER ARBEITSVERTRÄGE



Auch der Umfang der Bereitschaftsdienste sollte geregelt werden. Die Tarifregelungen hierzu kann man auf der Webseite des Marburger Bundes finden. Die Regelungen sind hier aktuell: maximal 4 Dienste pro Monat, 2 WE müssen frei sein, Zuschläge ab dem 5. Dienst, etc. Gehälter sind in tarifgebundenen Arbeitsverträgen an den Tarif gebunden, jedoch sind Dienste oftmals ein heikles Thema. Um im Vorhinein mehr zu erfahren, bieten sich Hospitationen an. Dort könnt ihr Kolleg:innen zu der Anzahl der Dienste (bspw. Nachtdienste) und der Bezahlung befragen! Hierbei ist natürlich auch die Regelung der Gesamtarbeitszeit von Bedeutung.

Die Arbeitszeit solltest du vertraglich festhalten, um bösen Überraschungen entgegenzuwirken.

Im Normalfall liegt die DURCHSCHNITTliche Höchstarbeitszeit bei 48 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von 12 Monaten. Dieser Zeitraum verlängert sich bei Schicht-/Wechselschichtarbeit bis auf 24 Monate.



- 15% Zuschlag auf das Entgelt für jede Stunde Arbeitszeit in den Nachtstunden (zwischen 21 und 6 Uhr)
- 5% Zuschlag auf das Bereitschaftsdienststundentgelt ab der 97. Stunde Bereitschaftsdienst pro Monat  
*(schwer zu erreichen da bei einem Bereitschaftsdienst in der Woche nur 8 Std Bereitschaftsdienst angerechnet werden, bei 24 Std Bereitschaft: 8 Std. Arbeitszeit, 8 Std. Bereitschaft, MINUS 8 Std., weil man ja am nächsten Tag fehlt.), von daher ist der Zuschlag vernachlässigbar, da er sowieso fast nie erreicht wird.)*
- 35% Zuschlag auf das Entgelt für jeden an einem WOCHENfeiertag geleistete Stunde, wenn Freizeitausgleich gewährt wird, ohne Freizeitausgleich 135%  
*(Feiertage die auf einen Sa oder So fallen, generieren nur den Sa/So Zuschlag - diese kannst du über unseren Gehaltrechner nachschauen)*

Beispiel kommunales KH

# WICHTIGE INHALTE TARIFGEBUNDENER ARBEITSVERTRÄGE

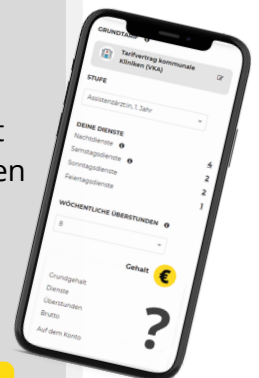


Auch hier: Dienste werden nahezu immer vergütet und in Freizeit abgegolten. Wie oben beschrieben teilen sich die 24 Std in Arbeits- und Bereitschaftszeit und Minusstunden bei Freizeitausgleich am nächsten Tag auf. Mache ich nur einen 20-Stunden-Dienst generierst du also nur 4 Bereitschaftsdienststunden, wobei die Pause ja noch abgezogen wird, also 3,5. Die Dienstvergütung ist ebenfalls im Tarifvertrag geregelt. In einem kommunalen Krankenhaus verdienst du zum Beispiel im Bereitschaftsdienst im ersten Jahr deiner Assistenzarztzeit 28,37 € pro Stunde. Natürlich kommen noch Nacht- oder Feiertagszuschläge hinzu. Im Schnitt leisten Ärzt:innen 5 - 9 Bereitschaftsdienste pro Monat, offiziell erlaubt sind nach Tarif jedoch nur 4. Jede:r Arzt/Ärztin kann natürlich auf eigenen Wunsch mehr machen. Du kannst gerne mal schauen, was das für dein Portemonnaie bedeuten würde.



## Teste unseren Gehaltsrechner

Die Zuschläge sind wie oben geregelt. Du kannst aber auch einfach unseren Gehaltsrechner testen.



**Hier testen**



# OPT-OUT REGELUNG

---



Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Arbeitsvertrages ist die "Opt-Out"-Regelung. Diese kann für tarifgebundene, aber auch nicht-tarifgebundene Arbeitsverträge gelten. In der Opt-Out-Regelung vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen eine höhere Wochenarbeitszeit. Die vorgeschriebene Höchstarbeitszeit liegt bei 48 Stunden pro Woche. Bei der Vereinbarung der Opt-Out-Regelung stimmt die/der Arbeitnehmer:in zu, bis zu 56 Stunden die Woche zu leisten. Dies ermöglicht den Krankenhäusern, Ärzt:innen über die eigentlich gesetzlich Grenze von acht Stunden pro Tag zu beschäftigen.

## AUFGEPASST!

Die Opt-Out-Vereinbarung kannst du nach § 7 Abs. 7 Satz 2 ArbZG, innerhalb einer Frist von sechs Monaten schriftlich widerrufen. Widerruft die/der Arbeitnehmer:in die Einwilligung, so darf der Arbeitgeber die/den Arbeitnehmer:in nicht benachteiligen!

Opt-Out ist quasi eine Aushebelung des Arbeitszeitgesetzes, damit der Arbeitgeber sich rechtlich absichern kann. Nahezu jede Klinik würde nicht mehr funktionieren, wenn Ärzt:innen Opt-Out nicht unterschreiben würden. Nahezu jede Klinik begeht Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, da sie das Personal im Durchschnitt immer über die Höchstgrenze von 48 Std/Woche arbeiten lässt.



# OPT-OUT REGELUNG



Hier gilt dennoch; deine Arbeitszeit kann die 56 Stunden pro Woche trotzdem überschreiten, da sich die Wochenarbeitszeit auf einen "Arbeitszeitkorridor" von 6 bis 12 Monaten bezieht. Die Opt-Out-Erklärung ist für die/den Arbeitnehmer:in freiwillig. Deswegen sollten Arbeitgeber:innen diese erst nach dem Eingehen des Arbeitsvertrags der/dem neuen Arbeitnehmer:in überreichen.



Aber wie oft kommt es vor, dass eine Opt-Out-Erklärung abgeschlossen wird? Nach einer Umfrage des Hartmannbundes, an der insgesamt 1.300 Ärzt:innen teilnahmen, gaben rund 39,3 % an, eine Opt-Out-Erklärung unterschrieben zu haben. Fast ein Viertel der Befragten, also 23,8 %, haben keine Opt-Out-Erklärung unterschrieben und ganze 36,9 % haben keine Erklärung von der/dem Arbeitgeber:in vorgelegt bekommen. Das deutsche Krankenhausinstitut geht sogar davon aus, dass sich ungefähr zwei Drittel der Bereitschaftsdienstleistenden Ärzte für eine Opt-Out-Regelung entscheiden.

## UNSERE EMPFEHLUNG

Du solltest dir sehr genau überlegen, ob du die Opt-Out-Regelung wirklich unterschreiben willst.

Du begibst dich mit der Unterschrift in eine Situation, in der der Arbeitgeber dich zwingen kann, mehr zu arbeiten als gesetzlich vorgesehen.

Das kann oft - zusätzlich zu der Verantwortung und dem Druck, den du im Job sowieso hast - zu gesundheitlichen Problemen führen.

Gerade am Anfang deiner Karriere ist es wichtig, dieses Thema im Hinterkopf zu behalten...





# WICHTIGE INHALTE NICHT- TARIFGEBUNDENER ARBEITSVERTRÄGE



Natürlich muss sich auch bei nicht-tarifgebundenen Arbeitsverträgen, alles im arbeitsrechtlichen Rahmen bewegen! Dennoch: Die/Der Arbeitgeber:in besitzt hier wesentlich mehr Freiheiten in der Gestaltung der Vertragsinhalte. Das führt dazu, dass sich Fristen und Vergütungen teilweise wesentlich von tarifgebundenen Arbeitsverträgen unterscheiden - was positiv oder negativ sein kann.



Die Klärung des Gehalts spielt dabei eine wesentliche Rolle. Das Gehalt kann dabei in beide Richtungen verlaufen - positiv oder negativ. Bevor du deine Unterschrift auf den Arbeitsvertrag setzt, solltest du dich über durchschnittliche Gehälter aus vergleichbaren Tarifverträgen erkundigen. Zu deinem Nettogehalt kommt allerdings noch die Dienstvergütung hinzu. Diese werden erfahrungsgemäß nur an Wochenenden und Feiertagen gut bezahlt.

## UNSER TIPP



Das Einstiegsgehalt für Assistenzärzt:innen in kommunalen Krankenhäusern liegt derzeit bei 4.694,75 € Brutto. In einer Uniklinik verdienst du als Assistenzärzt:in im ersten Jahr 4.841 € Brutto. Der Nettoverdienst ist schwer einzuschätzen, da verschiedene Faktoren wie Steuerklasse, Kirchenzugehörigkeit etc. eine Rolle spielen. Im Normalfall von Berufsanfänger:innen bleiben ca. 55-60 % des Bruttolohnes übrig. Das wären 2.900 Euro Netto.

Wenn du also 3 bis 4 Dienste im Monat machst, solltest du dein Nettogehalt auf 3.100 Euro hochschrauben können. Wenn du dir trotzdem unsicher bist, dann teste doch mal unseren kostenlosen Gehaltsrechner! Achte auch hier unbedingt auf die Arbeitszeiten. Diese müssen klar geregelt sein. Wie auch in tarifgebundenen Arbeitsverträgen liegen die maximale Wochenstunden bei 48 (über 12 Monate im Durchschnitt). Wenn du die Opt-Out Erklärung unterschreibst, willigst du ein, bis zu 56 Stunden die Woche zu arbeiten.

# UNSERE CHECKLISTE FÜR DEN TARIFGEBUNDENEN ARBEITSVERTRAG

---



## **Ort der Beschäftigung**

*Prüfe, ob ein bestimmter Klinikstandort oder eine Klinikgruppe bzw. verschiedene Standorte angegeben werden*



## **Umfang der Weiterbildung**

*Schau' ob es einen Weiterbildungsplan und eine Weiterbildungsermächtigung für den gesamten Weiterbildungszeitraum vorliegt*



## **Arbeitszeit und Anzahl der Dienste**

*Überlege, ob eine Opt-Out-Regelung für dich in Frage kommt und deine maximale Wochenarbeitsstunden somit bei 56 liegt*



## **Die Dienstvergütung**

*Kontrolliere, ob die Dienstvergütung nach Standard geregelt wird*



## **Sonderleistungen**

*Erkundige dich über Sonderleistungen und halte diese vertraglich fest: Beteiligung am Privatpool oder Chefarzt-/Chefärztin-Zulage, extra Urlaubstage, Einstieg mit höherer Gehaltsstufe (Stufe 2 statt 1)?*





# UNSERE CHECKLISTE FÜR DEN NICHT- TARIFGEBUNDENEN ARBEITSVERTRAG

☐

## **Klärung des Gehaltes**

*Orientierung an vergleichbaren Verträgen. Schau' dir gerne unseren Gehaltsrechner an => Sonderleistungen:*

☐

## **Dienste und Dienstvergütung**

*Wie werden die Dienste konkret bezahlt? Gibt es Minusstunden bei Freizeitausgleich?*

☐

## **Opt-Out-Erklärung**

*Überlege, ob eine Opt-Out-Regelung für dich in Frage kommt und deine maximale Wochenarbeitsstunden somit bei 56 liegt*

☐

## **Urlaubsanspruch**

*Kontrolliere deinen gesetzlichen Urlaubsanspruch. Bei einer 5-Tage-Woche liegt dieser bei mindestens 20 Tagen*

☐

## **Nebentätigkeiten**

*Kläre vor der Vertragsvereinbarung ob bestimmte Verbote gegeben sind die eine Nebentätigkeit untersagen*

☐

## **Wettbewerbsklausel**

*Prüfe, ob ein Wechsel zu Wettbewerbern in einem bst. Zeitraum untersagt ist*

# 5 DINGE, AUF DIE DU UNBEDINGT ACHTEN SOLLTEST

---



## **Probezeit**

Üblicherweise beträgt die Zeit, in der beide Seiten prüfen sollen, ob man gut zusammenarbeiten kann, **3 bis maximal 6 Monate**. Während dieser Zeit gilt für beide Seiten lediglich eine Kündigungsfrist von zwei Wochen. Steht in deinem Arbeitsvertrag, dass das Beschäftigungsverhältnis „zum Zwecke der Erprobung befristet“ ist, handelt es sich um eine befristete Anstellung, an deren Ende du entweder arbeitslos bist oder neu über eine Anstellung verhandeln musst. Deswegen sollte in deinem Vertrag stehen, dass die ersten sechs Monate bspw. als Probezeit gelten.

## **Opt-Out-Erklärung**

Überlege dir gut, ob eine Opt-Out-Regelung für dich in Frage kommt und deine maximale Wochenstundenzahl somit 56 beträgt. Die Vereinbarung gilt nicht als Voraussetzung für das Arbeitsverhältnis, weswegen diese nicht zusammen mit dem Arbeitsvertrag an die/den Arbeitnehmer:in überreicht werden soll.

## **Sonderzahlungen**

Wenn im Gespräch Sonderzahlungen, wie bspw. ein 13. Gehalt vereinbart worden sind, müssen diese unbedingt so konkret wie möglich - auch die Höhe der Zahlung -, geregelt werden.

„Betriebsübliche“ Zahlungen können oft auch ohne schriftliche Vereinbarung verlangt werden, allerdings lassen sich durch den schriftlichen Nachweis direkt Streitigkeiten umgehen. Diese Vereinbarungen sollten auch nicht direkt unter einem Freiwilligkeits- oder Widerrufsbehalt stehen. Zwar sind solche Formulierungen meist vor Gericht nicht haltbar – doch auf einen Rechtsstreit solltest du es nicht ankommen lassen.

# 5 DINGE, AUF DIE DU UNBEDINGT ACHTEN SOLLTEST

---



## **Kündigungsfrist**

Unbefristete Verträge enden durch die ordentliche oder außerordentliche Kündigung eines der Vertragspartner oder durch einen Aufhebungsvertrag. Das Gesetz sieht als Regelfall die ordentliche Kündigung vor. Nur in diesem Fall müssen die Kündigungsfristen beachtet werden. Diese sind häufig für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschiedlich. Ist keine Frist im Arbeits- oder Tarifvertrag festgelegt worden, richten sich die Kündigungsfristen nach § 622 BGB. Achte daher darauf, dass dein Arbeitsvertrag ausreichend lange Kündigungsfristen für deinen Arbeitgeber, nicht aber für dich vorsieht. Eine Verlängerung der Kündigungsfrist des Arbeitgebers auf drei Monate und bei Führungskräften sogar auf sechs Monate ist durchaus üblich. Je länger jedoch die Kündigungsfrist für dich ist, desto unflexibler bist du im Falle eines Arbeitsplatzwechsels. Länger als drei Monate sollte deine Kündigungsfrist keinesfalls sein.

## **Ausschlussfristen**

Dein Arbeitsvertrag sollte keine Ausschlussklauseln enthalten. Zahlt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer nicht alle Vergütungsansprüche, Prämien etc. oder wird ein Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber überzahlt, können Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen die Geltendmachung dieser Forderungen nach einer gewissen Zeit ausschließen, unabhängig davon, ob der jeweiligen Partei (Arbeitnehmer oder Arbeitgeber) die Ausschlussfrist bekannt war. Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag regeln den Zeitraum, in dem Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis angezeigt oder eingeklagt werden müssen. Nach Ablauf der Ausschlussfrist ist der Anspruch verfallen.

# BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE UND ENTGELT- UMWANDLUNG

---



Die Entgeltumwandlung stellt eine Form der betrieblichen Altersvorsorge dar und ist häufig pauschal und verpflichtend in den Tarifverträgen geregelt. Neben dieser verpflichtenden Altersvorsorge gibt es auch die Möglichkeit, eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge zu nutzen. Je nach Krankenhaus gibt es diesbezüglich zahlreiche Ausnahmen und Sonderregelungen.



## VORSICHT

Felix Medicus will **keine Beratung** für Finanzen anbieten. Wir wollen lediglich aufklären, was du zum Start in die Assistenzarztzeit beachten musst. Interesse?

[Mehr Infos](#)

## INFO

Als Berufsanfänger:in verdienst du an einem Krankenhaus mit kommunalem Träger 4.694,75 € im 1. Jahr. Wenn du weder Kinder hast, noch Kirchensteuer zahlst, kommen auf deinem Konto davon ungefähr 2.763,28 € netto an. Laut Tarifvertrag musst du allerdings von deinem Bruttogehalt 1,71 % in einer betrieblichen Altersvorsorge anlegen (Entgeltumwandlung), also 77,15 €. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass sich die Höhe der Steuerabgaben und die Höhe der Beiträge zu den Sozialversicherungen (Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung) an deinem Bruttogehalt bemessen.

