**Erläuterungen**

**zu dem Anstellungsvertrag für Zahnärztinnen / Zahnärzte**

**Bei dem nachfolgenden Vertrag handelt es sich um einen unverbindlichen MUSTER-Vertrag, der der Darstellung und Erläuterung vielfach anzutreffender Regelungen in Arbeitsverträgen dient.**

**Der MUSTER-Vertrag erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern gibt lediglich unverbindliche Anhaltspunkte für eine mögliche Vertragsgestaltung. Der MUSTER-Vertrag muss deshalb individuell überprüft und den Praxisverhältnissen im Einzelfall angepasst werden. Er ersetzt keinesfalls eine Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater. Für die Verwendung oder Nutzung des Mustervertrages haftet die jeweilige Anwenderin bzw. der jeweilige Anwender – nicht jedoch die Zahnärztekammer Sachsen-Anhalt.**

Unbefristeter Anstellungsvertrag

für Zahnärztinnen/Zahnärzte

Zwischen

Frau/Herrn \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Zahnärztin/Zahnarzt   
(nachfolgend „Arbeitgeberin/Arbeitgeber“ oder „Praxisinhaberin/Praxisinhaber“)

in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

PLZ/Praxisort/Straße

und

Frau/Herrn \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Assistenzzahnärztin/Assistenzzahnarzt   
(nachfolgend Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

wohnhaft in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

PLZ/Ort/Straße

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1 Beginn, Dauer, Probezeit**

(1) Das Anstellungsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ und wird unbefristet geschlossen. Die Einstellung erfolgt unter der Bedingung, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nach dem Ergebnis der Einstellungsuntersuchung für die geschuldete Tätigkeit geeignet ist.

(2) Die ersten sechs Monate nach Beginn des Vertrages gelten als Probezeit, und zwar bis zum Schluss des sechsten Monats. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beiderseitig zwei Wochen.

(3) Die Genehmigung der Anstellung durch den Zulassungsausschuss der Kassenzahnärztlichen Vereinigung liegt vor.

**§ 2 Arbeitszeit, Überstunden, Arbeitsort**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Stunden wöchentlich. Täglicher Arbeitsbeginn ist um \_\_\_\_\_\_ Uhr. Die übrige Einteilung der Arbeitszeit richtet sich nach den Erfordernissen der Praxis.

(2) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anordnung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers betriebsnotwendige Mehrarbeits- und Überstunden im gesetzlich zulässigen Umfang zu leisten. Ein Anspruch auf Über- oder Mehrarbeitsstundenabgeltung besteht nur, wenn die Über- oder Mehrarbeitsstunden angeordnet oder vereinbart worden sind oder wenn sie aus dringenden Interes­sen des Praxisbetriebes erforderlich waren. Mit dem vereinbarten Bruttogehalt (§ 5) sind \_\_\_ Überstunden monatlich abgegolten. Darüberhinausgehende Überstunden werden durch Freizeitgewährung abgegolten.

(3) Arbeitsort ist grundsätzlich die Praxis. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer führt ihre/seine Tätigkeit aber grundsätzlich auch an anderen Orten, z. B. Alten- und Pflegeheimen, aus. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei Bedarf auch an diesen Orten tätig zu werden.

**§ 3 Tätigkeitsbeschreibung, Pflichten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers**

(1) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird zur Erfüllung zahnärztlicher Aufgaben eingestellt.

(2) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die übertragenen Aufgaben sorgfältig unter Beachtung der für die Ausübung des zahnärztlichen Berufs geltenden gesetzlichen Bestimmungen und der Berufsordnung der Zahnärztekammer Sachsen-Anhalt auszuführen.

(3) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist zur gewissenhaften Erfüllung der ihr/ihm übertragenen Aufgaben verpflichtet. Sie/er hat die für die Ausübung des zahnärztlichen Berufs geltenden gesetzli­chen und vertraglichen Bestimmungen und die berufsständischen Ordnungen in persönlicher Verantwortung zu beachten sowie den Weisungen der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers Folge zu leisten, soweit sie sich nicht auf die Therapie beziehen. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat sich insbesondere mit allen kassenzahnärztlichen Vorschriften vertraut zu machen und die Gebote einer wirtschaftlichen Behand­lungsweise zu beachten. Sie/er ist gehalten, ihre/seine Behandlungen sorgfältig, vollständig und gewissenhaft zu dokumentieren.

(4) Persönliche Angelegenheiten, die mit der Arbeitstätigkeit in keinem Zusammenhang stehen, hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(5) Ein Fernbleiben von der Praxis ist nur mit vorheriger Zustimmung der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers gestattet. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber unverzüglich unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

**§ 4 Schweigepflicht**

Über die ärztliche Schweigepflicht und die Pflicht zur Verschwiegenheit nach der Berufsordnung hin­aus erstreckt sich die Verschwiegenheitspflicht auf alle Vorgänge der Praxis. Die Pflicht zur Ver­schwiegenheit gilt auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses fort.

**§ 5 Vergütung**

(1) Die Vergütung der Arbeitsnehmerin/des Arbeitnehmers setzt sich aus der monatlichen Grundvergütung und einer Umsatzbeteiligung zusammen.

a) Die monatliche Grundvergütung beträgt \_\_\_\_\_\_\_\_ € brutto und ist jeweils am letzten Werktag eines Monats zur Zahlung fällig.

b) Zusätzlich wird eine Umsatzbeteiligung in Höhe von \_\_\_\_\_\_\_\_ % ihres/seines monatlich erzielten, über \_\_\_\_\_\_\_\_ € hinausgehenden Honorars über zahnärztliche Leistungen, bezahlt. Material- und Laborkosten bleiben unberücksichtigt. Die Umsatzbeteiligung ist jeweils mit der Grundvergütung des Folgemonats zur Zahlung fällig.

Das monatliche Bruttogehalt beträgt zurzeit der Einstellung \_\_\_\_\_\_\_\_ € und ist am letzten Werktag jeden Monats fällig.

Das Arbeitsentgelt wird auf das von der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers benannte Konto überwiesen:

Kontoverbindung:

IBAN: DE\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

BIC: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(2) Die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber übernimmt zugunsten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers den halben Beitrag zum Versorgungswerk der Zahnärztekammer Sachsen-Anhalt. Das Gleiche gilt, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einer anderen berufsständischen Versorgungseinrichtung angehört.

(3) Alle darüberhinausgehenden Leistungen und Vergütungen der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers sind freiwilliger Natur. Auf sie besteht - auch bei wiederholter Zahlung - kein Rechtsanspruch. Das gilt insbesondere für Gratifikationen, gleich aus welchem Anlass.

**§ 6 Ärztliche Untersuchung**

(1) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist auf Verlangen der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers verpflichtet, sich vor ihrer/seiner Einstellung bei einer Ärztin/einem Arzt ihres/seines Vertrauens ärztlich auf ihren/seinen Gesundheitszustand und ihre/seine körperliche Eignung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe untersuchen zu lassen. Die Kosten dieser ärztlichen Untersuchung trägt die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber.

(2) Aus Gründen der Gesundheitspflege und zur Verhütung von Berufskrankheiten sind die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet, die gesetzlich, insbesondere von der Berufsgenossenschaft, vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen vornehmen zu lassen.

**§ 7 Arbeitsverhinderung**

(1) Wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer durch ärztlich nachgewiesene unverschuldete Krankheit, Betriebsunfall oder durch ein von dem zuständigen Vertreter der Rentenversicherung angeordnetes Heilverfahren gehindert, ihrer/seiner vertraglichen Arbeitspflicht nachzukommen, leistet die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber entsprechend der gesetzlichen Regelungen Entgelt an die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer weiter.

(2) Jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer sind unverzüglich anzuzeigen. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung, aus der die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer hervorgehen, spätestens am dritten Krankheitstag einzureichen. Für jede Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit ist spätestens am nächsten Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen/einzureichen.

**§ 8 Urlaub**

(1) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält bei einer 5-Tage-Woche kalenderjährlich einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen. Der gesetzliche Mindesturlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er. Eine Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der gesetzliche Mindesturlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er. (Konnte der gesetzliche Mindesturlaub wegen Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers nicht genommen werden, geht der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch 15 Kalendermonate nach dem Ende des Urlaubsjahres, mithin am 31.3. des 2. Folgejahres unter.)

(2) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält darüber hinaus kalenderjährlich einen übergesetzlichen Zusatzurlaub von weiteren \_\_\_\_\_\_ Arbeitstagen. Der übergesetzliche Zusatzurlaub ist innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen, ansonsten verfällt er, unabhängig von einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit oder Mitwirkungsobliegenheiten der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers. Eine Übertragung des übergesetzlichen Zusatzurlaubes auf das nächste Jahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Übertragung erforderlich machen. Im Falle der Übertragung muss der Zusatzurlaub in den ersten drei Monaten des nachfolgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Ansonsten verfällt der Zusatzurlaub mit Ablauf des 31.3. des nachfolgenden Kalenderjahres auch dann, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte oder die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen hat. Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruches ist ausgeschlossen.

(3) Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber auf Antrag und unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers. Dringende betriebliche Gründe haben Vorrang. Ein Urlaubsantrag gilt mit schriftlicher Bestätigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber als bewilligt. Als bewilligt gilt zunächst der gesetzliche Mindesturlaub gem. Abs. (1) bis zu dessen vollständiger Erfüllung, erst danach der übergesetzliche Zusatzurlaub gem. Abs. (2).

Während des Übertragungszeitraumes (1.1. bis 31.3. des nachfolgenden Kalenderjahres) gilt zunächst der übertragene gesetzliche Mindesturlaub, danach der übertragene übergesetzliche Zusatzurlaub und erst danach der in dem betreffenden Kalenderjahr entstehende bzw. entstandene gesetzliche Mindesturlaub und übergesetzliche Zusatzurlaub als bewilligt.

(4) Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

(5) Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach sechsmonatiger Tätigkeit in derselben Praxis.

**§ 9 Nebentätigkeit**

(1) Wissenschaftliche Betätigung ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer gestattet, soweit es ihre/seine durch den Anstellungsvertrag geregelten Aufgaben zulassen. Wissenschaftliche Veröffent­lichungen bedürfen der vorherigen Zustimmung der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers, soweit sie sich auf Erfahrung und Verhältnisse in ihrer/seiner Praxis beziehen.

(2) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer darf eine Nebenbeschäftigung nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers übernehmen.

**§ 10 Berufskleidung**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat für ihre/seine Berufskleidung selbst Sorge zu tragen. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann auch die Berufskleidung selbst der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zur Verfügung stellen. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie/er die Art der Berufskleidung (Form oder Farbe) vorschreibt.

**§ 11 Gesetzliche Fortbildung**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die gesetzlich vorgeschriebenen Fortbildungen zu besuchen und die dafür erhaltenen Nachweise unverzüglich an die Praxisinhaberin/den Praxisinhaber zu übergeben. Die Übernahme von Fortbildungskosten bleibt einer gesonderten Vereinbarung vorbehalten.

Die notwendige Freistellung erfolgt durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber.

**§ 12 Beendigung, Kündigung**

(1) Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) kündigen. Eine Verlängerung der für Arbeitgeberin/den Arbeitgeber geltenden Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs. 2 BGB gilt auch für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer.

(2) Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elek-tronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).

(3) Will die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss sie/er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG).

**§ 13 Wettbewerb**

(1) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sich im ersten Jahr nach Beendigung ihres/seines Anstellungsverhältnisses nicht im Praxiseinzugsbereich seiner Arbeitgeberin/seines Arbeitgebers niederzulassen. Als Praxisbereich wird eine Entfernung von \_\_\_\_\_\_\_ km vom Praxissitz angenommen.

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet sich ferner, im ersten halben Jahr nach Beendi­gung ihres/seines Anstellungsverhältnisses im Fall der eigenen Niederlassung kein Arbeitsverhältnis mit einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter ihrer/seiner Arbeitgeberin bzw. ihres/seines Arbeitgebers in einzugehen.

(2) Bei Nichtbeachtung dieser Verpflichtungen ist eine Entschädigungssumme von \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ € an die bisherige Arbeitgeberin/den bisherigen Arbeitgeber zu zahlen.

(3) Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber verpflichtet sich, für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung zu zahlen. Die Karenzentschädigung beträgt für jedes Jahr des Verbots die Hälfte der von der Arbeitnehmerin/von dem Arbeitnehmer zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leis­tungen. Die Karenzentschädigung ist am Schluss jedes Monats zu zahlen.

(4) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer muss sich auf die fällige Karenzentschädigung anrechnen lassen, was sie/er während des Zeitraums, für den die Entschädigung gezahlt wird, durch anderweitige Verwertung ihrer/seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

(5) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist verpflichtet, der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber auf Verlangen Auskunft über alle während der Dauer des Wettbewerbsverbots gemäß § 1 bezogenen Einkünfte zu erteilen sowie diesbezügliche Unterlagen wie z. B. Arbeits-, Dienst- oder Werkverträge, Lohn- oder Gehaltsabrechnungen, Rechnungen oder Bescheide der Arbeitsverwaltung oder anderer Sozialleistungsträger vorzulegen und in Kopie zu überlassen. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist ferner verpflichtet, der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber Jahreslohnsteuerbescheinigungen für alle Kalenderjahre vorzulegen und in Kopie zu überlassen, in deren Verlauf das Wettbewerbsverbot ge­mäß § 1 in Geltung war.

**§ 14 Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der wirtschaftlichen Zielsetzung am nächsten kommt, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich der Vertrag als lückenhaft erweist.

**§ 15 Änderungen, Ergänzungen**

Änderungen und Ergänzungen des Vertrages bedürfen der Schriftform.

**§ 16 Ausschlussfristen**

(1) Ansprüche aus diesem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansonsten sind die Ansprüche verwirkt. Lehnt die Gegenseite den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb einer Frist von einem Monat nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

(2) Unberührt von diesen Regelungen bleiben Ansprüche auf [Schadensersatz](https://www.juraforum.de/lexikon/schadensersatz) aufgrund vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung, auf Schadensersatz aufgrund vorsätzlicher oder grob fahrlässig begangener unerlaubter Handlung oder auf den gesetzlichen Mindestlohn nach [§ 1 MiLoG](https://www.juraforum.de/gesetze/milog/1-mindestlohn).

**§ 17 Besondere Vereinbarungen**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ort Datum**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Arbeitgeberin/Arbeitgeber Arbeiternehmerin/Arbeitnehmer  
Praxisinhaberin/Praxisinhaber**

**Hinweise:**

**I.**

Der Vertrag zwischen der Praxisinhaberin/dem Praxisinhaber und der angestellten Zahnärztin/dem angestellten Zahnarzt ist arbeitsrechtlich ein echter Dienstvertrag und unterliegt in vollem Umfange den besonderen arbeitsrechtlichen Vorschriften. Gleichzeitig übt die angestellte Zahnärztin/der angestellte Zahnarzt eine Tätigkeit als approbierte Zahnärztin/approbierter Zahnarzt aus, so dass sie/er der Berufsordnung auch im Rahmen dieser Tätigkeit unterliegt und diese strikt zu beachten hat.

Aus der Natur des Arbeitsverhältnisses ergibt es sich, dass die angestellte Zahnärztin/der angestellte Zahnarzt als Dienstverpflichtete/Dienstverpflichteter den Weisungen der Praxisinhaberin/dem Praxisinhaber unterliegt. Die kollegiale Ebene wird durch das Über- und Unterordnungsverhältnis des Dienstvertrages weitgehend verdrängt. Beide Zahnärztinnen/Zahnärzte – Praxisinhaberin/Praxisinhaber wie auch angestellte Zahnärztin/angestellter Zahnarzt- haben aber die kollegialen Grundsätze der Berufsordnung zu beachten.

Zum 01.08.2022 trat aufgrund europarechtlicher Vorgaben das neue Nachweisgesetz (NachwG) in Kraft. Das NachwG ist jene Regelung, die die Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet, Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen mit Arbeitsvertrag auszuhändigen.

**Was muss im Arbeitsvertrag stehen?**

Schriftlich festgehalten sein müssen die folgenden Angaben (**fett** gesetzt sind die neuen Pflichtangaben):

* Namen und Anschrift der Vertragsparteien
* Zeitpunkt des Beginns der Beschäftigung
* bei einem befristeten Vertrag: das **Enddatum** oder die geplante Dauer der Beschäftigung
* **Dauer der Probezeit (falls vereinbart)**
* den Arbeitsort, bei wechselnden Orten einen Hinweis dazu; die **Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können (falls vereinbart)**.
* Tätigkeitsbeschreibung
* Höhe und **Zusammensetzung des Arbeitsentgelts**: dazu gehört die **Vergütung von Überstunden**, Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind sowie deren **Fälligkeit und Art der Auszahlung**.
* **Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird.**
* vereinbarte Arbeitszeit
* **Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen (falls vereinbart)**
* **vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen**
* **Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf (falls vereinbart):** die Vereinbarung, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ihre/seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat; die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden; der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist; die Frist, innerhalb derer die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat.
* **Anspruch auf eine etwaige Fortbildung**
* Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
* Kündigungsfristen; **das bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern einzuhaltende Verfahren**
* **Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird**.
* **Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen**.

**II.**

**Zu § 1**

Ein Probearbeitsverhältnis muss in jedem Fall ausdrücklich vereinbart werden. Das Vertragsmuster sieht eine Probezeit von sechs Monaten vor; sie kann auch bis auf einen Monat verkürzt werden.

**Zu § 2**

Bei der Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit wird man zweckmäßigerweise von der normalen Sprechstundenzeit ausgehen.

Es müssen die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen festgehalten werden.

So weit beabsichtigt ist einen Arbeitsort an wechselnden Orten zu vereinbaren, ist ein Hinweis dazu ebenso notwendig, wie ein solcher, dass bei entsprechender Vereinbarung die Möglichkeit besteht, dass die Mitarbeitenden ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können.

**Zu § 5**

Das Arbeitsentgelt muss der Höhe und Zusammensetzung nach dargestellt werden; dazu gehört die Vergütung von Überstunden, Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind sowie deren Fälligkeit und Art der Auszahlung.

Es wird anheimgestellt, keine Nettovereinbarungen zu treffen, die für die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber Schwierigkeiten bei der Lohnsteuerberechnung, der Sozialbeiträge usw. mit sich bringen können.

Im Vertragsmuster ist Raum gelassen worden für etwa gewünschte vertragliche Zusatzvereinbarungen über Umsatzbeteiligung, Tantieme, Gratifikationen und dergl. Auch diese Abmachungen müssen schriftlich festgehalten werden, um spätere Differenzen zu vermeiden.

Die Übernahme des halben Beitrages zum Versorgungswerk der Zahnärztekammer Sachsen-Anhalt oder einer anderen berufsständischen Versorgungseinrichtung ist nach Auffassung der Zahnärztekammer Sachsen-Anhalt eine Standespflicht der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers. Ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter außerdem in der Angestelltenversicherung (BfA) versichert, so entfällt die Beitragszahlung der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers zugunsten der Angestelltenversicherung. Das berufsständische Versorgungswerk hat Vor­rang, was sich auch daraus ergibt, dass sich ein Assistenzzahnarzt auf Antrag von der Angestelltenversicherungspflicht befreien lassen kann.

**Zu § 7**

Das Entgeltfortzahlungsgesetz vom 26.05.1994 in der zurzeit geltenden Fassung sieht im § 3 eine Fortzahlung für die Dauer von sechs Wochen des maßgebenden regelmäßigen Entgeltes (§ 4 Abs. 1) vor.

**Zu § 8**

Das Bundesurlaubsgesetz hat den Anspruch jeder Arbeitnehmerin/jedes Arbeitnehmers auf einen Mindesturlaub geregelt. Danach beträgt der Urlaub jährlich mindestens 20 Werktage bei einer 5-Tagewoche. Über diesen Anspruch hinaus kann, aber muss nicht, die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber Zusatzurlaub für festgelegte Ereignisse gewähren.

Der letzte Satz in Abs. 4 ist eine sog. pro-rata-temporis-Regelung und sichert den gesetzlichen Mindesturlaub.

**Zu § 12**

Durch das „Gesetz zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeiter und Angestellten“ (Kündigungsfristengesetz - KündFG) vom 7. Oktober 1993 hat der Gesetzgeber die Forderung des Bun­desverfassungsgerichtes nach Gleichbehandlung aller Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, gleichgültig ob Arbeiterin/Arbeiter oder Angestellte/Angestellter, vollzogen. Die Kündigungsfristen lauten gemäß § 622 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) wie folgt:

Das Arbeitsverhältnis einer Arbeiterin/eines Arbeiters oder einer Angestellten/eines Angestellten kann mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats beendet werden.

Für eine Kündigung durch die Arbeitgeberin/durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. 2 Jahre bestanden hat, 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats

2. 5 Jahre bestanden hat, 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats

3. 8 Jahre bestanden hat, 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats

4. 10 Jahre bestanden hat, 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats

5. 12 Jahre bestanden hat, 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats

6. 15 Jahre bestanden hat, 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats

7. 20 Jahre bestanden hat, 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats

Ein Hinweis auf das Verfahren im Falle einer Kündigung ist nunmehr erforderlich.

**Zu § 13**

Es ist herrschende Rechtsauffassung und höchstrichterlich mehrfach entschieden worden, dass die Vertragspartner eine Konkurrenz- oder Wettbewerbsschutzklausel im Vertrag aufnehmen können.

Die im ersten Absatz genannte Einschränkung zur Entfernung vom Praxissitz der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers darf nicht zu weit ausgedehnt werden. Bei der Vereinbarung einer Konkurrenzschutz­klausel sind die gegenseitigen Rechte verhältnismäßig zu beurteilen. Aus diesem Grunde darf die Entfernung sich nur auf den Einzugsbereich der Zahnarztpraxis beziehen.

Bei der Vereinbarung handelt es sich um ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Grundsätzlich sind Wettbewerbsverbote ohne die Vereinbarung einer Karenzentschädigung nichtig.

Das geht aus einem Urteil des 9. Senats des Bundesarbeitsgerichts (Az. 9 AZR 606/92) hervor. Die Überlegung ist dabei, dass die Karenzentschädigung derjenigen/demjenigen, die/der das Wettbewerbsverbot einhält, keine wirtschaftlichen Nachteile entstehen dürfen.

Daher wird aus Gründen der Rechtssicherheit unbedingt angeraten, eine solche Karenzentschädigung zu vereinbaren. (Selbst wenn das Landesarbeitsgericht München (AZ 5 Sa 539/85) zu der Auffassung kam, dass ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ohne Karenzentschädigung immer dann möglich ist, wenn der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer dadurch die Berufsausübung nicht unmöglich gemacht wird.)

Diese Überlegungen müssen also von beiden Vertragspartnerinnen/Vertragspartnern durchdacht werden, damit sie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch noch wirksam sind.

**III.**

**Sonstiges**

Bei der Beschäftigung weiblicher Mitarbeiter spielt das Mutterschutzgesetz eine erhebliche Rolle.

Eine bestehende Schwangerschaft muss von der Bewerberin nicht genannt werden. Auf Nachfrage muss nicht wahrheitsgemäß geantwortet werden.