**Erläute­run­gen**

**zu dem Anstellungsvertrag für Zahnärztinnen/Zahnärzte mit Erlaubnis gem. § 13 Zahnheilkundegesetz (ZHG)**

**Bei dem 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.**

An­stel­lungs­ver­trag

für Zahnärztinnen/Zahnärzte **mit Erlaubnis**

**gem. § 13 Zahnheilkundegesetz (ZHG)**

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:

**Präambel**

Der Assistenzzahnärztin/dem Assistenzzahnarzt wurde die Erlaubnis zur vorübergehenden Ausübung der Zahnheilkunde gemäß § 13 Zahnheilkundegesetz (ZHG) erteilt.

Die Erlaubnis wurde bis zum \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ zeitlich begrenzt.

Eine Beschränkung auf bestimmte Tätigkeiten und Beschäftigungsstellen wurde nicht vorgenommen.

*Alternativ:*

Die Erteilung der Genehmigung zur vorübergehenden Ausübung der Zahnheilkunde gemäß § 13 ZHG wurde auf folgende Tätigkeiten und Beschäftigungsstellen beschränkt:

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

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

**§ 1 Beginn, Dauer, Probezeit**

(1) Das Anstellungsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 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.

(4) Das Anstellungsverhältnis endet bei Wegfall der Erlaubnis zur vorübergehenden Ausübung der Zahnheilkunde gem. § 13 ZHG bzw. mit Ablauf der zeitlichen Begrenzung.

**§ 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 eingestellt zur Erfüllung zahnärztlicher Aufgaben.

(2) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wurden im Rahmen der Erteilung der Erlaubnis zur vorübergehenden Ausübung der Zahnheilkunde folgende Beschränkungen auf bestimmte Tätigkeiten und Beschäftigungsstellen auferlegt:

* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(3) 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.

(4) 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 und den Weisungen der Praxisinhaberin/des Pra­xi­sin­ha­bers Fol­ge zu leisten, soweit diese 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 Be­hand­lungs­wie­se 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.

(6) 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 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. Diese 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 bzw. zur Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA). 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 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 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 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 die 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 elektronische 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 Ar­beit­ge­berin/seines Arbeitgebers 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 an­der­wei­te 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 kommen, 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 Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer  
Praxisinhaberin/Praxisinhaber**

**Hinweise:**

**I.**

Der Vertrag ist arbeitsrechtlich ein echter Dienstvertrag und unterliegt in vollem Umfange den besonderen arbeitsrechtlichen Vorschriften. Gleichzeitig übt die angestellte Vorbereitungsassistentin/der angestellte Vorbereitungsassistent 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 Vorbereitungsassistentin/der Vorbereitungsassistent als Dienstverpflichtete/Dienstverpflichteter den Weisungen der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers unterliegt. Die kollegiale Ebene wird durch das Über- und Unterordnungsverhältnis des Dienstvertrages weitgehend verdrängt. Beide Zahnärztinnen/Zahnärzte – Praxisinhaberin/Praxisinhaber wie auch angestellte Vorbereitungsassistentin/angestellter Vorbereitungsassistent - haben aber die kollegialen Grundsätze der Berufsordnung zu beachten.

Inhalt und Gegenstand des Vertrages ist die Absolvierung der Vorbereitungszeit entsprechend den Bestimmungen der Zulassungsordnung für Kassenzahnärztinnen/Kassenzahnärzte zur Vorbereitung auf die spätere Zulassung als Kassenzahnärztin/Kassenzahnarzt.

Nach der Zulassungsordnung für Kassenzahnärztinnen/Kassenzahnärzte ist die Kassenzahnärztliche Vereinigung verpflichtet, das Ausbildungsverhältnis zu genehmigen und die Genehmigung zu befristen. Um arbeitsrechtlich keine Schwierigkeiten aufkommen zu lassen, ist daher die Dauer des Vertragsverhältnisses abhängig gemacht von der Dauer der Genehmigung der Kassenzahnärztlichen Vereinigung. Damit soll vermieden werden, dass arbeitsrechtlich für die Praxisinhaberin/den Praxisinhaber eine Konfliktlage entsteht.

Unabhängig von der Genehmigung durch die Kassenzahnärztliche Vereinigung sind die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber und die Assistenzzahnärztin/der Assistenzzahnarzt verpflichtet, die Kammer über das Beschäftigungsverhältnis zu informieren.

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

**II.**

**Zu § 2**

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 § 3**

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.

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

**Zu § 6**

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, Tantiemen, 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 eine Assistenzzahnärztin/ein Assistenzzahnarzt auf Antrag von der Angestelltenversicherungspflicht befreien lassen kann.

**Zu § 8**

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 § 9**

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 § 13**

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 § 14**

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 der Vorbereitungszeit 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.