

**ACHTUNG
WICHTIGER HINWEIS
für die
VERWENDUNG DES NACHFOLGENDEN MUSTERVERTRAGES**

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Anlage finden Sie nunmehr einen aktualisierten und unverbindlichen Mustervertrag für den Abschluss eines Vertrages mit nichtapprobiertem Personal.

Wir bitten um Verständnis, dass wir einen bestimmten Vertragstext nicht empfehlen oder gar raten können. Um Ihnen aber beim Abschluss eines Arbeitsvertrages zumindest ein Gerüst an die Hand zu geben, haben wir den bisherigen Vorschlag aktualisiert. Sofern sie unseren bisherigen Mustervertrag nutzen, ist eine Anpassung des Arbeitsvertrages nicht notwendig.

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

Der Mustervertrag erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern gibt lediglich unverbindliche Anhaltspunkte für eine mögliche Vertragsgestaltung. Es sind viele andere Vertragsgestaltungen denkbar. Es gibt eine Fülle von Gestaltungsmöglichkeiten, die im Rahmen eines derartigen Mustervertrags nicht dargestellt werden können. Der Mustervertrag 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.

Den Mustervertrag müssen Sie, wie bisher, bitte im Einzelfall prüfen und anpassen!

In der **aktualisierten Version** wurden hauptsächlich Formulierungen **geändert**.

Lediglich **§ 5 Abs. 3** ist entfallen (*Die Beiträge zur Sozialversicherung und Arbeitslosenversicherung werden von den vertragschließenden Parteien entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen getragen. Die Lohn- und Kirchensteuer gehen voll zu Lasten der/des Arbeitnehmer/in/s.*).

Weiterhin raten wir dringend an, bei jeder freiwilligen Sonderzahlung, wie bspw. die Zahlung eines Weihnachtsgelds, sich schriftlich bestätigen zu lassen, dass diese Zahlung freiwillig erfolgt, die Zahlung einmalig ist und keine künftigen Ansprüche des Arbeitnehmers begründet. Im Gegensatz zu einer vertraglichen Regelung zu

Sonderzahlungen ist bei dieser Vorgehensweise eine einseitige Abweichung durch den Arbeitgeber möglich.

Für Fragen steht Ihnen die Rechtsabteilung der BLZK gerne zur Verfügung.

BITTE BEACHTEN SIE VORSTEHENDEN HINWEIS SOWIE DIE FUSSNOTEN!

Arbeitsvertrag

zwischen

..... (Nachfolgend Arbeitgeber genannt)

und

..... (nachfolgend Arbeitnehmer genannt)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Gegenstand

Das Arbeitsverhältnis beginnt am

Der Arbeitnehmer wird als Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r in der Praxis des / der Herrn / Frau beschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.

§ 2 Aufgaben

- a) Der Arbeitnehmer übernimmt die Aufgaben, die im Berufsbild für Zahnmedizinische Fachangestellte im Einzelnen aufgeschlüsselt sind. Auf dieser Grundlage werden insbesondere folgende Aufgaben an den Arbeitnehmer übertragen:

.....

.....

.....

- b) Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen, den Weisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten, die festgesetzten Arbeitszeiten einzuhalten und das Arbeitsmaterial nur zu den bestimmungsmäßigen Tätigkeiten, sowie sorgfältig zu verwenden. Die in der

Praxis aushängenden Betriebs- und Unfallverhütungsvorschriften sind zu beachten.

§ 3 Arbeitszeit

- a) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden ohne Pausen.
- b) Beginn, Ende und Aufteilung der Arbeitszeit richten sich unter Berücksichtigung der Sprechstunden des Arbeitgebers nach den Belangen der Praxis.
- c) Der Arbeitnehmer hat auf Anordnung des Arbeitgebers auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an dem durch die zuständige Berufsvertretung festgelegten Notfalldienst teilzunehmen.

§ 4 Probezeit

Die ersten¹ Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich gekündigt werden.

§ 5 Vergütung

- a) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von €.
Die Vergütung ist am Schluss eines jeden Kalendermonats zur Zahlung fällig.
- b) Sofern der Arbeitnehmer im Rahmen des zahnärztlichen Notdienstes tätig wird, hat er Anspruch auf entsprechenden Freizeitausgleich oder finanziellen Ausgleich entsprechend der durchschnittlichen Stundenvergütung. Vergütungspflichtig ist die Arbeitszeit, die über die in § 3 vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht.

§ 6 Ärztliche Untersuchung

- a) Ein jugendlicher Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber vor der Aufnahme der Arbeit die nach §§ 32, 33 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) vorgeschriebene ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- b) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers einer Eignungsuntersuchung zu unterziehen.

¹ Eine längere Probezeit als 6 Monate ist nicht möglich.

§ 7 Verschwiegenheitsverpflichtung

- a) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich über alle ihm im Rahmen der Ausübung seiner Tätigkeit bekannt gewordenen Umstände, sei es die Behandlung selbst, die persönlichen Umstände des Patienten oder sonstige Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Auf die Schweigepflicht gemäß § 203 StGB wird hingewiesen.
- b) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach Ziffer a) gilt über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

§ 8 Krankheit

- a) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, im Laufe des Vormittags des ersten Fehltag, schriftlich, telefonisch oder durch einen Beauftragten mitzuteilen.
- b) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.
- c) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung bereits ab dem ersten Krankheitstag zu verlangen.

§ 9 Urlaub

- a) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Urlaub von ... Arbeitstagen im Kalenderjahr. Als Arbeitstage gelten die Tage von Montag bis Freitag mit Ausnahme von Feiertagen.²
- b) Der volle Jahresurlaubsanspruch entsteht erstmals nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten.
- c) Der Urlaub soll vorrangig für die Zeit eingeplant werden, in der die Praxis des Arbeitgebers geschlossen ist (Praxisurlaub).
- d) Wird zwischen den Parteien ein Praxisurlaub vereinbart, so ist dem Arbeitnehmer ein zusammenhängender Urlaub von mindestens zwei Wochen unter Berücksichtigung eigener zeitlicher Wünsche zu gewähren.

² Bei einer 5-Tage-Woche hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen/ Quotelung bei weniger als 5 Arbeitstagen.

- e) Im Übrigen gelten die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 10 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.³
- b) Die Kündigungsfrist verlängert sich abhängig von der Beschäftigungsdauer entsprechend der gesetzlichen Regelung des § 622 Abs. 2 BGB. Die Verlängerung der Frist nach § 622 Abs. 2 BGB gilt auch für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer.⁴
- c) Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Für die Wirksamkeit der Kündigung kommt es auf den Zugang des Kündigungsschreibens bei dem jeweils anderen Vertragspartner an.
- d) Die gesetzlichen Bestimmungen über eine außerordentliche Kündigung bleiben unberührt.
- e) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, ohne dass es einer Kündigung bedarf.⁵

§ 11 Ausschlussfrist

Beiderseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden und im Falle der Ablehnung durch den Vertragspartner nicht innerhalb von weiteren drei Monaten eingeklagt werden. Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen, bleiben hiervon unberührt.

§ 12 Sonstige Vereinbarungen

³ Hier können von den gesetzlichen Mindestbestimmungen abweichende längere Kündigungsfristen vereinbart werden. Vorstehender Satz wäre dann zu streichen.

Bei Praxen unter 20 Arbeitnehmern kann auch nur eine Frist von mindestens vier Wochen (zu jedem Tag) vereinbart werden, § 622 Abs. 5 Nr. 2 BGB. Auf die gesetzliche Verlängerung nach § 622 Abs. 2 hat dies aber keinen Einfluss! Auch dann wäre Satz 1 zu streichen.

⁴ Die Verlängerung der Kündigungsfrist durch den Arbeitnehmer entsprechend der Regelung des § 622 Abs. 2 BGB ist optional.

⁵ Diese Klausel ist optional.

Mustervertrag Zahnärztliches Personal (ZFA)

- a) Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.
- b) Sollte eine Vorschrift dieses Vertrages oder Teile hiervon unwirksam sein, so wird die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen hierdurch nicht berührt.
- c) Jede Nebentätigkeit des Arbeitnehmers bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann die Genehmigung jederzeit widerrufen, wenn das betriebliche Interesse dies erfordert.
- d) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, in der Praxis übliche Berufskleidung zu tragen.

.....
.....
.....

Ort, Datum

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer