

Muster

Arbeitsvertrag Zahnmedizinische Fachangestellte (unbefristet)

Stand: 10. Februar 2023

zwischen

Name und Anschrift der Praxis, sowie Nennung der vertretungsberechtigten Gesellschafter

.....

(nachfolgend Arbeitgeber genannt)

und

Name und Anschrift des Arbeitnehmers

.....

(nachfolgend Arbeitnehmer genannt)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Aufgabengebiet und Arbeitsort

- (1) Der Arbeitnehmer wird als eingestellt.
- (2) Zu den wesentlichen Aufgaben des Arbeitnehmers gehören derzeit insbesondere:
 -
 -
 -
- (3) Arbeitsort ist
Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen an einem anderen Ort, insbesondere am weiteren Praxissitz in einzusetzen.
- (4) Soweit dies den Fähigkeiten und Kenntnissen des Arbeitnehmers entspricht, ist der Arbeitgeber berechtigt, dem Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen unter Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers eine andere, gleichwertige Tätigkeit oder ein anderes Arbeitsgebiet zu übertragen.

§ 2 Beginn und Probezeit

- (1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am
- (2) Die ersten Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

§ 3 Vertragsstrafe bei Nichtantritt

- (1) Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis schuldhaft vertragswidrig nicht an, verpflichtet er sich zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe der auf einen Zeitraum von zwei Wochen entfallenden festen Vergütung (§ 5 Abs.1).
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, nach den gesetzlichen Bestimmungen einen weitergehenden Schaden geltend zu machen. Auf den insgesamt entstandenen Schaden ist dann die Vertragsstrafe anzurechnen.

§ 4 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden ausschließlich der Pausen.
- (2) Beginn, Ende und Aufteilung der Arbeitszeit richten sich unter Berücksichtigung des Praxisbetriebs des Arbeitgebers nach dessen Belangen.

- (3) Der Arbeitnehmer hat auf Anordnung des Arbeitgebers auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an dem festgelegten Notfalldienst in der Regel an Feiertag(en), Samstag (en) und/ oder Sonntag(en) im Jahr teilzunehmen.
- (4) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten, § 5 ArbZG; im Übrigen gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes.
- (5) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, auf Anforderung des Arbeitgebers ggf. auch Über- und Mehrarbeit im jeweils gesetzlich zulässigen Rahmen zu leisten. Überstunden können angeordnet werden, wenn ein betrieblicher nicht planbarer Bedarf für zusätzliche Arbeitsstunden entsteht, insbesondere bei unvorhersehbaren Ereignissen wie z. B. die Erkrankung anderer Arbeitnehmer oder Zeiten erhöhten Arbeitsaufkommens.

§ 5 Vergütung

- (1) Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von EUR. Sie ist jeweils nachträglich zum Ende eines Monats fällig und wird nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben auf das vom Arbeitnehmer benannte Konto überwiesen.
- (2) 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 § 4 Abs.1 vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht.
- (3) Mit der Vergütung gemäß Abs. 1 sind sämtliche Tätigkeiten des Arbeitnehmers aus diesem Vertrag einschließlich Überstunden abgegolten, soweit sie einen Umfang von 10% der vertraglich festgelegten Arbeitszeit gemäß § 4 Abs. 1 nicht überschreiten und durch die Abgeltung der gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten wird. Soweit die Überstunden den Umfang von Satz 1 überschreiten, werden sie mit der durchschnittlichen Vergütung **zusätzlich bezahlt/ durch Freizeit ausgeglichen**. Ein Anspruch auf die Zahlung von Zuschlägen für Überstunden sowie Wochenend-, Sonn- oder Feiertagsarbeit besteht nicht. **Sofern die Überstunden vergütet werden, erfolgt dies im Folgemonat gem. Abs.1 S.2.**
- (4) Leistet der Arbeitgeber über die Zahlungen gemäß der Absätze 1 und 2 hinaus Gratifikationen, Boni oder sonstige zusätzliche Sonderzahlungen, die nicht zuvor individuell vereinbart worden sind, handelt es sich um freiwillige Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer jeweils gesondert getroffenen Entscheidung. Ein Rechtsanspruch auf die wiederholte oder dauerhafte Gewährung derartiger freiwilliger Leistungen für die Zukunft entsteht auch nach mehrmaliger vorbehaltloser Zahlung nicht.

§ 6 Urlaub

- (1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Werktagen pro Kalenderjahr bezogen auf eine 5-Tage-Woche. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub einen vertraglichen Urlaub von weiteren.....Arbeitstagen pro Kalenderjahr.
- (2) Der Urlaub ist möglichst zusammenhängend zu nehmen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zuerst der gesetzliche Urlaub eingebracht. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch nach Ablauf des Übertragungszeitraumes (31.3. des Folgejahres) auch dann verfällt, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann. Der gesetzliche Mindesturlaub verfällt in einem solchen Fall 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.
- (3) Der Arbeitnehmer kann den Urlaub erst dann antreten, wenn dieser vom Arbeitgeber **in Textform** genehmigt oder festgelegt ist.
- (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Betriebsurlaub während einer Praxisschließung anzuordnen. Die Tage des Betriebsurlaubs sind jeweils auf die dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubstage anzurechnen.

§ 7 Fortbildung

- (1) Der Besuch von Fortbildungen wird auf Einzelfallbasis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer abgestimmt.
- (2) Soweit für die Erbringung der Arbeitsleistung nach § 1 Abs.2 erforderlich und nach individueller Terminabstimmung, übernimmt der Arbeitgeber die Fortbildungskosten einschließlich Reisekosten. Zudem stellt er den Arbeitnehmer für die Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung soweit sie während der Arbeitszeit stattfindet, frei.

§ 8 Betriebliche Altersversorgung

Der Arbeitgeber unterhält für den Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung bei..... Einzelheiten werden separat geregelt.

Der Arbeitgeber unterhält derzeit kein arbeitgeberfinanziertes System der betrieblichen Altersversorgung. Der Arbeitnehmer kann im Rahmen der gesetzlichen Ansprüche (§ 1a BetrAVG) die Teilnahme an einer betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung verlangen.

§ 9 Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Während der vereinbarten Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Wochen ordentlich gekündigt werden.
- (2) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ordentlich mit den gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) gekündigt werden. Gesetzliche Verlängerungen der Kündigungsfristen gelten nicht nur für den Arbeitgeber, sondern in gleicher Art und Weise auch für den Arbeitnehmer. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.
- (3) Jede Kündigung bedarf der Schriftform.
- (4) Zur Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigung muss der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung gem. §§ 4,7 KSchG Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Die Erhebung der Klage per E-Mail ist nicht zulässig.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer ungekürzten Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt hat.

§ 10 Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, sofern für seine Tätigkeit nach § 1 Abs. 2 erforderlich vor Aufnahme der Tätigkeit und anschließend in regelmäßigen Abständen an den Pflichtvorsorgen den gesetzlichen Vorgaben teilzunehmen. Er darf in diesem Fall, diese Tätigkeiten erst nach Teilnahme an der Pflichtvorsorge ausüben.

§ 11 Nebentätigkeit

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers keine Nebentätigkeiten aufzunehmen. Der Arbeitgeber hat seine Zustimmung zu erteilen, sofern keine berechtigten Interessen entgegenstehen.

§ 12 Arbeitsverhinderung

- (1) Im Falle einer Arbeitsverhinderung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, diese vor Beginn der Arbeitszeit seinem Arbeitgeber/ der vom Arbeitgeber benannten Person, der/ dem Praxismanager(in) telefonisch oder per E-Mail mitzuteilen.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten und eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber kann im Einzelfall auch eine frühere Vorlage der Bescheinigung verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über die angegebene Zeit hinaus, hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten und unverzüglich eine weitere ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

Vorstehendes zur Vorlage der ärztlichen Bescheinigung gilt nicht, soweit der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist und seine gesetzliche Krankenversicherung dem Arbeitgeber die jeweilige Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers elektronisch zur Verfügung stellt (vgl. § 5 Abs.1a EntgFG in der jeweils geltenden Fassung).

- (3) Ist der Arbeitnehmer durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, besteht kein Vergütungsanspruch, es sei denn, dieser ergibt sich aus gesetzlichen Bestimmungen. § 616 BGB ist abbedungen.

§ 13 Verschwiegenheitsverpflichtung

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich über alle ihm im Rahmen der Ausübung seiner Tätigkeit bekannt gewordenen Umstände, wie Art der Krankheit und deren Verlauf, Anamnese, Diagnostik, Therapiemaßnahmen, Prognose, psychische Auffälligkeiten, körperliche und geistige Besonderheiten, Patientenakte, Röntgen- oder sonstige Aufnahmen, Untersuchungsmaterial und -ergebnisse, sämtliche Angaben über persönliche, familiäre, berufliche wirtschaftliche und finanzielle Gegebenheiten und die Identität der/ des Patientin/en und die Tatsache ihrer/ seiner Behandlung Stillschweigen zu bewahren.
- (2) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Geschäftsgeheimnisse sowie betriebliche Angelegenheiten vertraulicher Natur, die als solche vom Arbeitgeber schriftlich oder mündlich bezeichnet werden bzw. offensichtlich als solche zu erkennen sind, geheim zu halten und ohne ausdrückliche Genehmigung keinen dritten Personen zugänglich zu machen. Der Arbeitnehmer wird die allgemeinen und speziellen Anweisungen und Maßnahmen des Arbeitgebers zur Geheimhaltung beachten.
- (3) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach den Absätzen 1 und 2 gilt über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

§ 14 Herausgabe

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert und ansonsten jederzeit unverzüglich auf Anforderung des Arbeitgebers sämtliche ihm überlassenen oder sonstige Gegenstände des Arbeitgebers und von ihm für die Praxis gefertigten Schriftstücke an diesen herauszugeben.

§ 15 Ausschlussfrist

- (1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit zumindest in Textform geltend gemacht werden. Erfolgt dies nicht, verfallen diese Ansprüche. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.
- (2) Lehnt der Leistungspflichtige den Anspruch ab oder erklärt er sich hierzu nicht innerhalb eines Monats nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Ablauf der Monatsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Diese Ausschlussfristen und diese Verfallklausel gelten nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen oder vorsätzliche unerlaubte Handlungen, für grob fahrlässige Pflichtverletzungen, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche auf Mindestlohn nach dem MiLoG, dem AÜG oder andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen, und nicht für sonstige Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch eine Ausschlussfrist entzogen sind.

§ 16 Schriftformerfordernis

- (1) Änderungen, Ergänzungen und die Aufhebung dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung dieser Schriftformklausel selbst. Ausgeschlossen sind damit insbesondere Vertragsänderungen durch betriebliche Übung. Das vorstehende Schriftformerfordernis findet keine Anwendung bei Abreden, die nach

Vertragsschluss unmittelbar zwischen den Parteien mündlich oder in Textform getroffen werden.

(2) Mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

§ 17 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

Ort, Datum

Ort, Datum.....

.....
Arbeitgeber

.....
Arbeitnehmer

Empfangsbestätigung

Der Arbeitnehmer bestätigt, vor der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses ein von beiden Seiten unterzeichnetes Exemplar dieses Arbeitsvertrages erhalten zu haben.

Ort, Datum

.....
Arbeitnehmer