

Verwendung der Muster „Anstellungsvertrag“ und „Befristeter Anstellungsvertrag“

I.

Bitte beachten Sie, dass es sich bei den vorliegenden Vertragsentwürfen um Muster handelt, die den individuellen Bedürfnissen der Praxis jeweils angepasst werden müssen. Naturgemäß ist es bei derartigen Mustern nicht möglich, sämtliche Besonderheiten der einzelnen Zahnarztpraxis zu berücksichtigen.

Als Mindestbestandteile eines Arbeitsvertrages sind folgende Daten schriftlich zu fixieren:

- Namen und Anschriften der Vertragsparteien,
- der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- der Arbeitsort,
- eine kurze Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- die Zusammensetzung und die Höhe der Vergütung,
- die vereinbarte Arbeitszeit,
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes,
- die Kündigungsfristen.

Sofern darüber hinausgehende Vereinbarungen getroffen werden sollen, kann es gegebenenfalls sinnvoll sein, sich bei der Fertigung eines Anstellungsvertrages anwaltlich beraten zu lassen.

II.

Welches Formular zu verwenden ist, ist danach zu entscheiden, ob mit der neuen Mitarbeiterin ein befristetes oder ein unbefristetes Anstellungsverhältnis vereinbart werden soll. Ein befristetes Anstellungsverhältnis kann nur unter bestimmten Voraussetzungen (bei Neueinstellungen bis zur Dauer von zwei Jahren oder Vorliegen eines sachlichen Grundes) abgeschlossen werden. Liegen die genannten Voraussetzungen tatsächlich nicht vor, gilt auch ein als befristet vereinbartes Anstellungsverhältnis als unbefristet.

III.

Der Entwurf für ein unbefristetes Anstellungsverhältnis sieht vor, dass dieses auch ordentlich gekündigt werden kann. Möglich ist es aber auch, eine ordentliche Kündigung auszuschließen. In diesem Fall endet die Kündigung nur durch Zeitablauf.

IV.

Die Verträge sind um die offen gelassenen Daten -Namen der Vertragsparteien, Beginn und Ende der Beschäftigung, regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, Vergütung und Urlaubstage- zu ergänzen. Bei den Urlaubstagen ist zu beachten, dass hier Arbeitstage, d.h. ohne Beachtung der Samstage, einzutragen sind. Der gesetzlich vorgesehene Mindesturlaub, der nicht unterschritten werden darf, beträgt 20 Arbeitstage.

V.

Die Vertragsentwürfe enthalten Verfallfristen, nach deren Ablauf Ansprüche von der Arbeitnehmerin, aber auch von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber nicht mehr geltend

gemacht werden können. Sofern derartige Verfallfristen nicht gewünscht sind, wäre dieser Paragraph zu streichen.

VI.

Die Zahnärztekammer übernimmt keine Gewähr für Vollständigkeit, Rechtmäßigkeit und Aktualität der Vertragsentwürfe.

Rechtsanwalt Peter Ihle

Justiziar der Zahnärztekammer Mecklenburg-Vorpommern