

Arbeitsvertrag

für die Beschäftigung einer „Zahntechnikerin“/ eines „Zahntechnikers“

Stand: November 2007

Achtung! Wichtiger Hinweis für die Verwendung des nachfolgenden Mustervertrages:

Bei dem nachfolgenden Vertrag handelt es sich um einen unverbindlichen Mustervertrag, der keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Vielmehr gibt er lediglich unverbindliche Anhaltspunkte für eine mögliche Vertragsgestaltung. Selbstverständlich ersetzt dieser Mustervertrag keine Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater. Für die Verwendung oder Nutzung des Mustervertrages haftet ausschließlich die/der jeweilige Verwender/in.

Arbeitsvertrag

(für die Beschäftigung einer „Zahntechnikerin“ / eines „Zahntechnikers“)

Zwischen

Name:

Anschrift

(im folgenden Arbeitgeber/in genannt)

und

Frau / Herrn:

Anschrift:

(im folgenden Arbeitnehmer/in genannt)

§ 1

Beginn des Arbeitsverhältnisses / Probezeit

Das Arbeitsverhältnis beginnt am Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit.

§ 2

Tätigkeit

- (1) Das Arbeitsgebiet der/s Arbeitnehmerin/s umfasst neben der Erbringung zahntechnischer Leistungen auch nachfolgende Tätigkeiten:

.....
.....

Die Zuweisung der Aufgaben erfolgt durch die/den Arbeitgeber/in.

- (2) Die/der Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, die während der Tätigkeit anfallenden Aufgaben gewissenhaft und nach bestem Können zu erfüllen und grundsätzlich die ganze Arbeitskraft ausschließlich der/m Arbeitgeber/in zur Verfügung zu stellen.

§ 3

Vergütung

- (1) Als Vergütung für ihre/seine Tätigkeit erhält die/der Arbeitnehmer/in ein Bruttogehalt in Höhe von € Diese Vergütung ist jeweils am Letzten des Monats durch Überweisung auf ein von der/dem Arbeitnehmer/in zu benennendes Konto zur Zahlung fällig.
- (2) Ein Anspruch auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld besteht nicht. Gleiches gilt für ein 13. Monatsgehalt. Gewährt der/die Arbeitgeber/in dennoch eine solche Zahlung, erfolgt dies freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht. Auch eine wiederholte vorbehaltlose Leistung –selbst in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren- begründet keinen Rechtsanspruch auf Leistungsgewährung für die Zukunft.

- (3) Bei freiwilliger Zahlung eines 13. Monatsgehaltes verpflichtet sich die/der Arbeitnehmer/in, das 13. Monatsgehalt zurückzuzahlen, wenn sie/er bis zum 31.3. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres auf eigenem Wunsch ausscheidet. Die Rückzahlungspflicht gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag beendet wird und Anlass hierfür ein Verhalten der/des Arbeitnehmerin/s ist, das die/der Arbeitgeber/in ein Recht zur Kündigung gegeben hätte.
- (4) In allen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, unabhängig vom Rechtsgrund, vermindert sich das 13. Monatsgehalt für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um 1/12. Dies gilt beispielsweise für Elternzeit, unbezahlte Freistellung etc. Wird ein Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, so bestimmt sich die Höhe des 13. Monatsgehaltes nach der Höhe des Vergütungsanspruchs am Auszahlungstag.

§ 4 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden.
- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den Erfordernissen der Praxis.
- (3) Die/der Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, bei betrieblichen Bedürfnissen im Rahmen der gesetzlichen Grenzen Mehrarbeit, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten.
- (4) Eine über die vereinbarte (wöchentliche) Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit (Mehrarbeit) ist durch Freizeit auszugleichen. Im gegenseitigen Einvernehmen kann auch eine finanzielle Abgeltung stattfinden. Ausgleichs- bzw. abgeltungsfähig sind in diesem Zusammenhang nur solche Stunden, die auf Anweisung oder mit Kenntnis und Billigung der/des Arbeitgebers/in entstanden sind.

§ 5 Urlaub

- (1) Die/der Arbeitnehmer/in erhält einen jährlichen Erholungsurlaub in Höhe von Arbeitstagen.
- (2) Die Urlaubszeit wird unter Berücksichtigung der Belange der Praxis in beiderseitigem Einvernehmen festgelegt.
- (3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 6 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- (1) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die/der Arbeitnehmer/in eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Die/der Arbeitgeber/in ist berechtigt, bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen. Hierfür ist eine ausdrückliche Erklärung der/des Arbeitgebers/in erforderlich.
- (2) Im Falle einer unverschuldeten Dienstverhinderung sind sich die Parteien darüber einig, dass § 616 BGB keine Anwendung findet.

§ 7 Verschwiegenheit

- (1) Die/der Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, über alle betrieblichen Angelegenheiten und Vorgänge, die ihr / ihm im Rahmen der Tätigkeit in der zahnärztlichen Praxis zur Kenntnis gelangen, gegenüber jedermann absolutes Stillschweigen zu wahren.
- (2) Die Pflicht zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter.

§ 8 Verletzung von Privatgeheimnissen

Die/der Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, über alle ihr/ ihm in der Praxis bekannt gewordenen Umstände, sei es die Behandlung selbst, oder die persönlichen Umstände des Patienten und deren Erklärungen in der Praxis sowie Betriebsgeheimnisse, absolutes Stillschweigen zu bewahren (§ 203 StGB).

§ 9 Nebentätigkeiten, Veröffentlichungen

Die/der Arbeitnehmer/in ist die Ausübung einer Nebentätigkeit nur mit vorheriger Zustimmung der/des Arbeitgeberin/s gestattet. Die Zustimmung ist zu gewähren, es sei denn, dass betriebliche Interessen dem entgegenstehen.

§ 10 Abtretung von Schadensersatzansprüchen

Erleidet die/der Arbeitnehmer/in einen von einem Dritten verursachten Schaden, der zur Arbeitsunfähigkeit führt, so werden die Schadensersatzansprüche in der Höhe abgetreten, in der die/der Arbeitgeber/in Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leistet. Es besteht die Verpflichtung, der/dem Arbeitgeber/in die zur Erhebung der Ansprüche erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§11 Kündigung

- (1) Bis zum letzten Tag der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Die Anwendung der verlängerten Kündigungsfristen und Kündigungstermine gemäß § 622 Abs. 2 BGB wird für beide Vertragsteile vereinbart.
- (2) Die Vorschriften über eine Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) bleiben hiervon unberührt.
- (3) Eine Kündigung hat stets schriftlich zu erfolgen.
- (4) Im Falle einer Kündigung hat die/der Arbeitnehmer/in sämtliche im Eigentum der/des Arbeitgeberin/s stehenden Gegenstände, Geräte, Instrumente und Materialien an diesen herauszugeben.
- (5) Die/der Arbeitgeber/in weist die/den Arbeitnehmer/in auf ihre/seine Verpflichtung aus § 37 b SGB III hin. Die/der Arbeitnehmer/in hat eigene Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung zu entfalten und ist verpflichtet, sich unverzüglich beim Arbeitsamt als arbeitssuchend zu melden.

§ 12
Sonstige Verpflichtungen

Die/der Arbeitnehmer/in hat alle für das Anstellungsverhältnis bedeutsamen Änderungen der persönlichen Verhältnisse der/m Arbeitgeber/in spätestens innerhalb einer Woche unaufgefordert mitzuteilen und auf Verlangen nachzuweisen.

§ 13
Änderungen und Ergänzungen

Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen sowie die ganze oder teilweise Aufhebung dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; auch die Abänderung dieses Schriftformerfordernisses.

§ 14
Unwirksamkeit einzelner Vereinbarungen

Sollten einzelne Vereinbarungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, berührt dies nicht die Wirksamkeit des übrigen Vertrages.

_____, den _____

(Unterschrift Arbeitgeber/in)

(Unterschrift Arbeitnehmer/in)