

Anstellungsvertrag

Auf gesetzlicher Grundlage - Keine Einbeziehung von Tarifverträgen/-recht

Frankfurt am Main, Stand 2015

Erläuterungen

Mündlich oder schriftlich - welche Form braucht der Arbeitsvertrag?

Arbeitsverhältnisse müssen (bis auf das befristete Arbeitsverhältnis) nicht zwingen schriftlich vereinbart werden. Fehlt es bei Arbeitsaufnahme jedoch am schriftlichen Arbeitsvertrag, ist der Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn verpflichtet, die wesentlichen Vertragsbedingungen zu protokollieren und das Protokoll unterschrieben an den Arbeitnehmer auszuhandigen. Das Nachweisgesetz verlangt dabei mindestens folgende Angaben:

- Name und die Anschrift der Vertragsparteien
- Beschäftigungsbeginn sowie ggf. Vertragsdauer
- Arbeitsort
- Tätigkeitsbeschreibung
- Vergütung und deren Fälligkeit
- Arbeitszeit
- Urlaub
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind

Aus Aspekten einer späteren Beweisbarkeit (insbesondere vor dem Arbeitsgericht) ist es für Arbeitgeber stets sinnvoll, Arbeitsverträge schriftlich zu schließen.

Was ist zum Rubrum des Arbeitsvertrages zu beachten?

Bei Gemeinschafts- bzw. Praxisgemeinschaften sollten auf Seiten des Arbeitgebers alle Gesellschafter den Vertrag unterzeichnen. Unterschreibt lediglich ein Gesellschafter im Namen der Gesellschaft, sollte dies mit Hinweis auf seine Vertretungsvollmacht erfolgen.

Was ist für die in Ziffer 1 des MUSTER-Vertrages vorgesehene Beschäftigung zu beachten?

Arbeitsort

Handelt es sich z.B. um eine überörtliche Gemeinschaftspraxis, sollten Sie konkret angeben, an welchen Standorten der Arbeitnehmer eingesetzt werden soll.

Tätigkeitsbezeichnung

Je allgemeiner Sie die *Tätigkeitsbezeichnung* wählen (z.B. *Zahnmedizinischer Fachangestellter*), desto flexibler können Sie den Einsatz des Arbeitnehmers gestalten. Stellen Sie einen Mitarbeiter z.B. als *Zahnmedizinischen Verwaltungsassistenten (ZMV)* ein, kann der Arbeitnehmer ggf. einen Einsatz als Stuhlassistenz verweigern, da das arbeitgeberseitige Direktionsrecht auf Verwaltungsarbeiten vertraglich begrenzt wurde.

Befristete Beschäftigung

Soll eine befristete Beschäftigung vereinbart werden, muss vor Arbeitsaufnahme zwingend ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen werden. Befristungen sind *ohne* und *mit* Sachgrund möglich.

Eine Befristung *ohne* Sachgrund setzt voraus:

- Kein vorheriges Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber (Ausbildungsverhältnis ist unbeachtlich)
- Befristung für maximal zwei Jahre
- Maximal drei Verlängerungen innerhalb der zwei Jahre möglich

Wenn Sie eine Praxis neu gründen, können Sie Verträge ohne Vorliegen eines Sachgrundes auch bis zu vier Jahre befristen.

Eine Befristung *mit* Sachgrund setzt das Vorliegen eines Sachgrundes im Zeitpunkt des Vertragschlusses voraus. Sachgründe können sein:

- vorübergehender Arbeitsanfall
- Übernahme aus Ausbildung oder Studium, um eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern
- Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit)
- Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt die Befristung
- Befristung zur Erprobung
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe
- Befristung beruht auf gerichtlichem Vergleich

Bei einem lediglich zeitlich befristeten Arbeitsvertrag muss der Sachgrund nicht mit in den Vertragstext aufgenommen werden. Es reicht aus, wenn der Arbeitgeber später nachweisen kann, dass zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses ein Sachgrund vorlag. Sie sollten daher unbedingt die Einzelheiten des Sachgrundes ausreichend dokumentieren (z.B. Elternzeitantrag des zu vertretenden Arbeitnehmers).

Arbeitsverträge können neben oder anstatt einer zeitlichen Befristung auch durch einen bestimmten Zweck befristet werden. Der Zweck muss im Gegensatz zum Sachgrund bei der zeitlichen Befristung jedoch ausdrücklich im Vertragstext benannt werden. Ein Beispiel für eine Zeit- und Zweckbefristung ist in Ausbildungsverträgen zu finden, wonach das Ausbildungsverhältnis für eine Dauer von drei Jahren abgeschlossen wird, wenn es nicht bereits durch das Bestehen der Abschlussprüfung vorzeitig endet.

Es wird empfohlen, Zweckbefristungen bei Arbeitsverhältnissen nur mit Hilfe einer anwaltlichen Beratung zu vereinbaren.

Was ist für die in Ziffer 2 des MUSTER-Vertrages vorgesehene Probezeit zu beachten?

Wird eine Probezeit gewünscht, muss diese ausdrücklich vereinbart werden, da eine solche durch das Gesetz bei Arbeitsverhältnissen nicht automatisch vorgesehen wird. Die Vereinbarung einer Probezeit ist maximal für die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses zulässig. Da die Probezeit dem gemeinsamen kennenlernen dient, darf sie nur vereinbart werden, wenn zuvor kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Eine Ausnahme besteht bei Auszubildenden, die durch die Ausbildungspraxis übernommen werden. Hier darf der Arbeitsvertrag eine Probezeit vorsehen, obwohl sich die Parteien bereits aus der Ausbildung kennen.

Zur Erprobung kann auch ein Probearbeitsverhältnis für die Dauer von maximal sechs Monaten vereinbart werden. Wegen der zeitlichen Befristung, muss der Vertrag zwingend schriftlich abgeschlossen werden.

MUSTER-Klausel:

„Das Arbeitsverhältnis beginnt am xx.xx.xxxx und ist auf die Dauer der Probezeit von sechs Monaten befristet. Während der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen kündigen.“

(Quelle: Beck'sches Formularbuch Arbeitsrecht, 2. Auflage, C.H.Beck)

Was ist für das in Ziffer 3 des MUSTER-Vertrages vorgesehene Arbeitsentgelt zu beachten?

Bitte beachten Sie bei der Vereinbarung über die Höhe des Gehaltes das seit dem 1. Januar 2015 geltende Mindestlohngesetz. Für weitere Informationen wird auf das Merkblatt „Mindestlohn“ verwiesen.

Neben dem Arbeitsentgelt können auch Sonderzahlungen vereinbart werden.

13. Monatsgehalt

MUSTER-Klausel:

„Der Arbeitgeber entscheidet jährlich neu, ob der Arbeitnehmer mit dem Novembergehalt Leistungen in Form eines 13. Monatsgehalt gewährt. Das 13. Monatsgehalt ist eine freiwillige Leistung, auf die selbst bei wiederholter Auszahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft entsteht. Bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses (z.B. infolge Elternzeit, unbezahlt Sonderurlaub) wird ein ggf. gewährtes 13. Monatsgehalt zeitanteilig gekürzt. Für Zeiten ohne gesetzliche Entgeltfortzahlungsansprüche, mit Ausnahme von Zeiten des Mutterschutzes, gilt Satz 1 entsprechend.“

(Quelle: Beck'sches Formularbuch Arbeitsrecht, 2. Auflage, C.H.Beck)

Gratifikation

MUSTER-Klausel:

„Der Arbeitgeber entscheidet jährlich neu, ob er dem Arbeitnehmer mit dem Novembergehalt eine Gratifikation in Höhe von bis zu xxxx,xx EUR brutto gewährt. Wird eine Gratifikation gewährt und ist der Mitarbeiter in Teilzeit tätig, wird die Gratifikation gewährt und ist der Arbeitnehmer in Teilzeit tätig, wird die Gratifikation nur anteilig im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur Arbeitszeit von Vollzeitarbeitskräften gezahlt. Entscheidet sich der Arbeitgeber für die Gewährung einer Gratifikation, wird hiermit die Belohnung der in der Vergangenheit gezeigten Betriebstreue und die Förderung zukünftiger Betriebstreue des Arbeitnehmers bezweckt. Gleichzeitig gilt die Gratifikation der Belohnung der Arbeitsleistung als solcher (Sonderzahlung mit Mischcharakter). Die Gratifikation ist eine freiwillige Leistung, auf die selbst bei wiederholter Auszahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft entsteht. Der Arbeitgeber behält sich vor, ob und in welcher Höhe eine Gratifikation gewährt wird. Wird eine Gratifikation gewährt, wird sie bei unterjährigem Beginn des Arbeitsverhältnisses nur zeitanteilig gezahlt. Wird eine Gratifikation gewährt, wird sie für Fehlzeiten ohne gesetzliche Entgeltfortzahlungsansprüche mit Ausnahme von Zeiten des Mutterschutzes zeitanteilig gekürzt. Satz 1 gilt nicht, wenn die Gratifikation € 100,- oder weniger beträgt. Für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses (z.B. infolge Elternzeit, unbezahlten Sonderurlaubs) gelten Sätze 1 und 2 entsprechend. Eine etwaige Gratifikation wird nur dann gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungstermin noch besteht und es zu diesem Zeitpunkt weder gekündigt ist noch ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen wurde. Satz 1 gilt nicht, wenn die Gratifikation € 100,- oder weniger beträgt. Wurde eine Gratifikation gezahlt, ist sie zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis - egal

aus welchem Grund (z.B. Eigenkündigung des Arbeitnehmers, Kündigung durch den Arbeitgeber, Abschluss eines Aufhebungsvertrages, Befristung des Arbeitsverhältnisses) - vor Ablauf des 31.3. des folgenden Kalenderjahres oder, sofern die Gratifikation eine Monatsvergütung übersteigt, vor Ablauf des 30.6. des folgenden Kalenderjahres endet. Satz 1 gilt nicht, wenn die Gratifikation € 100,- oder weniger beträgt.“

(Quelle: Beck'sches Formularbuch Arbeitsrecht, 2. Auflage, C.H.Beck)

Was ist für die in Ziffer 4 des MUSTER-Vertrages vorgesehene Arbeitszeit zu beachten?

Die Arbeitszeit kann der Arbeitgeber nach den Erfordernissen der Praxis vorgeben, solange er sich im Arbeitsvertrag nicht auf bestimmte Wochentage bzw. Tageszeiten festlegt.

Was ist für die in Ziffer 5 des MUSTER-Vertrages vorgesehene Urlaubszeit zu beachten?

Nach dem Bundesurlaubsgesetz muss der Arbeitgeber mindestens

- 24 Urlaubstage bei einer 6-Tage-Woche,
- 20 Urlaubstage bei einer 5-Tage-Woche,
- 16 Urlaubstage bei einer 4-Tage-Woche,
- 12 Urlaubstage bei einer 3-Tage-Woche,
- 8 Urlaubstage bei einer 2-Tage-Woche,
- 4 Urlaubstage bei einer 1-Tage-Woche,

gewähren.

Was ist für die in Ziffer 6 des MUSTER-Vertrages vorgesehene Beendigung zu beachten?

Wenn Sie ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbaren und wollen keine Probezeit sowie kein Recht auf ordentliche Kündigung bis zum Ablauf der Befristung vereinbaren, löschen Sie bitte vollständig § 6. Befristete Arbeitsverhältnisse sehen nämlich nach dem Gesetz kein ordentliches Kündigungsrecht der Parteien vor. Daher muss das ordentliche Kündigungsrecht, wenn es gewünscht wird, wie im MUSTER-Vertrag unter § 6 geschehen, ausdrücklich vereinbart werden.

Was ist für die in Ziffer 7 des MUSTER-Vertrages vorgesehene Schweigepflicht zu beachten?

Das ärztliche Schweigegebot bindet auch das Praxispersonal. Da die Schweigepflicht von großer Bedeutung ist, sollte diese deklaratorisch im Vertragstext aufgenommen werden.

Was ist für die in Ziffer 8 des MUSTER-Vertrages vorgesehene Nebentätigkeit zu beachten?

Nebentätigkeiten können nur untersagt werden, wenn dringende betriebliche Belange diesen entgegenstehen.

Was kann noch vereinbart werden?

Viele Arbeitsverträge sehen eine Klausel vor, wonach Arbeitsverhältnisse mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze beendet werden. Dies ist insbesondere für Praxen sinnvoll, die nach dem Kündigungsschutzgesetz als Großunternehmer gelten. Zur Klärung, wann eine Praxis als Großunternehmer gilt, können Sie sich gerne an das Justitiariat der Landes Zahnärztekammer Hessen wenden.

MUSTER-Klausel:

„Das Arbeitsverhältnis endet, ohne das es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat vorausgeht, ab dem der Arbeitnehmer wegen Alters eine Rente, eine Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, falls er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung bzw. eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann.“

(Quelle: Beck'sches Formularbuch Arbeitsrecht, 2. Auflage, C.H.Beck)

Bestehen für Sie noch Fragen?

Wenn Sie noch weitere Fragen zum Arbeitsverhältnis haben, sprechen Sie uns bitte an:

Martin Dennis Boost, Justitiar LZKH
Rhonestraße 4, 60528 Frankfurt am Main
069 427275-160
boost@lzkh.de