

Anstellungsvertrag

Unter 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 Ziffern 3 des MUSTER-Vertrages zu beachten?

Die Aufnahme der Arbeitszeit klärt, ob es sich vorliegend um ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnis handelt.

Was ist für die in Ziffer 4 und 5 des MUSTER-Vertrages vorgesehenen Gehalts- und Urlaubsansprüche zu beachten?

Die von den Vertragsparteien einzutragenden Gehalts und Urlaubsansprüche ergeben sich zwar bereits aus den Tarifverträgen, sollten jedoch zur Klarstellung, in welcher konkreten Höhe sie bei Vertragsschluss bestehen, im Vertrag ausgewiesen 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.

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