

# **Befristeter ARBEITSVERTRAG**

**für die Beschäftigung von zahnärztlichen  
Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern**

## **A C H T U N G !**

### **ALLGEMEINER HINWEIS für die VERWENDUNG DES NACHFOLGENDEN MUSTER-VERTRAGES**

Bei dem nachfolgenden Vertrag handelt es sich um einen unverbindlichen MUSTER-Vertrag, der der Darstellung und Erläuterung vielfach anzutreffender Regelungen in Arbeitsverträgen dient.

Der MUSTER-Vertrag erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern gibt lediglich unverbindliche Anhaltspunkte für eine mögliche Vertragsgestaltung. Der MUSTER-Vertrag muss deshalb individuell überprüft und den Praxisverhältnissen im Einzelfall angepasst werden. Er ersetzt keinesfalls eine Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater. Für die Verwendung oder Nutzung des MUSTER-Vertrages haftet die jeweilige Anwenderin bzw. der jeweilige Anwender.

# Befristeter ARBEITSVERTRAG

## für die Beschäftigung einer zahnmedizinischen Mitarbeiterin/ eines zahnmedizinischen Mitarbeiters

Zwischen  
Frau Zahnärztin/  
Herrn Zahnarzt .....

- im folgenden Praxisinhaberin/ Praxisinhaber genannt -

Straße ..... Nr.: .....

PLZ/ Praxisort .....

und

Frau/ Herrn .....

- im folgenden Mitarbeiterin/ Mitarbeiter genannt -

Straße ..... Nr.: .....

PLZ/ Wohnort .....

geb.: ..... Geburtsort: .....

### § 1

#### Beginn und Dauer

(1) Mit Wirkung vom ..... wird Frau/ Herr .....  
als ..... in der Praxis von Frau/ Herrn  
..... beschäftigt.

(2) Das Arbeitsverhältnis wird gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG befristet geschlossen. Es beginnt  
am ..... und endet nach ..... Monaten (*max. 24 Monate ohne  
sachlichen Grund nach Abs. 2, beachte aber Existenzgründer: 4 Jahre*) am  
....., ohne dass es einer Kündigung bedarf, soweit nicht zuvor die  
Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses schriftlich vereinbart wird.

(2) Dauert die Befristung länger als ..... (zwei/ vier) Jahre oder erreicht eine höchstens  
dreimalig hintereinander liegende Befristung eine Gesamtdauer von insgesamt .....  
(zwei/ vier) Jahren, so rechtfertigt sich die Befristung aus folgendem sachlichen Grund:

- Auf Grund des vorübergehenden betrieblichen Bedarfs für das Projekt .....  
bis zu dessen Fertigstellung, jedenfalls aber bis zum .....
- Im Anschluss an das vorausgegangene Berufsausbildungsverhältnis.
- Zur Vertretung von Frau/ Herrn ....., für die Dauer ihrer  
Erkrankung/ Elternzeit bis zum .....
- Zum Zwecke der Erprobung, für die Dauer von 6 Monaten bis zum .....
- Auf eigenen Wunsch der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters bis zum .....,  
da .....

Alternative zu Absatz 2:

- (2) Die Befristung des Arbeitsvertrages erfolgt ohne Grund, da die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter das 58. Lebensjahr vollendet hat und kein enger sachlicher Zusammenhang zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit der Praxisinhaberin / dem Praxisinhaber bestanden hat.
- (3) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Mitarbeiterin /des Mitarbeiters durch die Praxisinhaberin/ den Praxisinhaber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung. Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter verpflichtet, sich unverzüglich nach Erhalt der schriftlichen Unterrichtung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis noch länger als 3 Monate besteht, ist eine Meldung 3 Monate vor der Beendigung ausreichend. Weiterhin besteht die Verpflichtung, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Alternative zu Absatz 3 für nicht zweckbefristete Arbeitsverträge:

- (3) Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld ist die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter verpflichtet, sich 3 Monate vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis für eine kürzere Dauer als 3 Monate befristet ist, besteht diese Verpflichtung unverzüglich. Weiterhin besteht die Verpflichtung, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen. Abweichend hiervon besteht dann keine Meldepflicht, wenn dieses Arbeitsverhältnis lediglich für einen Zeitraum von bis zu 6 Wochen geschlossen ist.

**§ 2  
Dienstort**

- (1) Dienstort ist die Praxis von Frau / Herrn .....,  
Straße ....., Praxisort .....

**§ 3  
Aufgaben**

- (1) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter übernimmt die Aufgaben, für die sie/er im Einklang mit den gesetzlichen, insbesondere den berufsbildenden und kammerrechtlichen Vorschriften aus- bzw. fortgebildet ist. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden durch Prüfungszeugnisse bzw. fachkundliche Nachweise einer Zahnärztekammer nachgewiesen.
- (2) Das Aufgabengebiet der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters umfasst insbesondere:  
.....  
.....  
.....  
Weitere Aufgaben ergeben sich aus der Stellenbeschreibung, die Bestandteil dieses Vertrages ist.
- (3) Die Zuweisung der Aufgaben erfolgt durch Frau/Herrn .....

#### **§ 4**

#### **Pflichten der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters**

- (1) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter hat die ihr/ ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und nach bestem Vermögen zu erfüllen, das Verhalten den besonderen Verhältnissen der zahnärztlichen Praxis anzupassen, die Interessen der Praxis zu wahren, den Weisungen der Praxisinhaberin/ des Praxisinhabers bzw. deren/ dessen Vertreterin/ Vertreter Folge zu leisten, die festgesetzten Arbeitszeiten einzuhalten und das Arbeitsmaterial nur zu den bestimmungsgemäßen Tätigkeiten zu verwenden sowie die in der Praxis aushängenden Betriebs- und Unfallverhütungsvorschriften zu beachten.
- (2) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter ist darüber informiert worden, dass
  1. es ihr/ihm verboten ist, selbständig und ohne Anweisung einer Zahnärztin/ eines Zahnarztes Patienten Behandlungsmaßnahmen zu empfehlen, Maßnahmen an Patienten einzuleiten oder durchzuführen,
  2. ein Verstoß gegen die in dieser Belehrung bekannt gewordenen Pflichten nicht nur eine Verletzung des Vertragsverhältnisses darstellt, sondern auch strafrechtlich verfolgt werden kann.
- (3) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter ist verpflichtet, bei der Ausübung ihrer/ seiner Tätigkeit die in der Praxis übliche Schutz- und Berufskleidung zu tragen.

#### **§ 5**

#### **Probezeit**

Es wird eine Probezeit von ..... (*drei/ sechs*) Monaten vereinbart.

#### **§ 6**

#### **Arbeitszeit**

- (1) Die Arbeitszeiten richten sich nach den Erfordernissen der Praxis. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ..... Stunden.
- (2) Beginn, Ende und Aufteilung der regelmäßigen Arbeitszeit werden in einer gesonderten Vereinbarung festgelegt, die Bestandteil dieses Vertrages ist.
- (3) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter hat auf Anordnung der Praxisinhaberin/ des Praxisinhabers an dem durch die zuständige Berufsvertretung festgelegten zahnärztlichen Notfalldienst teilzunehmen.

#### Mögliche Überstunden-Regelung:

- ( ) *Ab einer Wochenarbeitszeit von ..... (45) Stunden erfolgt ein Ausgleich für die geleisteten Überstunden in Form von Zeitausgleich. Kann die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter innerhalb von 8 Wochen, nach Anfall der Überstunden, diese aus praxisbedingten Gründen nicht durch Freizeit ausgleichen, besteht ein Anspruch auf Auszahlung der geleisteten Überstunden.*

## § 7 Vergütung

- (1) Die Vergütung erfolgt nach freier Vereinbarung. Als Vergütung für ihre Tätigkeit erhält die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter monatlich zu zahlendes Brutto-Gehalt i. H. v. € ..... (in Worten: .....).
- (2) Das Gehalt ist am ..... (1./15./ letzten) Tag eines Monats zu bezahlen. Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter ist verpflichtet, ein Konto zu unterhalten und der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber die Bankverbindung mitzuteilen.
- (3) Die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber gewährt folgende freiwillige, jederzeit widerrufbare Zuwendungen:
- |  |         |
|--|---------|
| 1. eine jederzeit widerrufbare, monatliche Zulage i. H. v. | € ..... |
| 2. Essensgeldzuschuss, monatlich i. H. v.                  | € ..... |
| 3. Fahrtkostenzuschuss, monatlich i. H. v.                 | € ..... |
| 4. Weihnachtsgratifikation i. H. v.                        | € ..... |
| 5. 13. Monatsgehalt i. H. v.                               | € ..... |
| 6. Vermögenswirksame Leistungen, monatlich                 | € ..... |
| 7. ....  | € ..... |

Auf diese freiwilligen Zuwendungen besteht auch nach wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch. Freiwillige Zuwendungen, die zusätzlich zum monatlich laufenden Entgelt gewährt werden, können bei Vorliegen eines sachlichen Grundes (z. B. wirtschaftliche Gründe der Praxis, Gründe im Verhalten oder in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers oder im Rahmen einer Umstrukturierung oder sonstigen Betriebsänderung) jederzeit widerrufen werden.

### Bei Zahlung eines 13. Monatsgehaltes:

- ( ) *In allen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, unabhängig vom Rechtsgrund, vermindert sich das 13. Monatsgehalt für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens um  $\frac{1}{12}$ . Dies gilt beispielsweise für Elternzeit, unbezahlte Freistellung etc. Wird ein Vollzeit-arbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt, so bestimmt sich die Höhe des 13. Monatsgehaltes nach der Höhe des Vergütungsanspruchs am Auszahlungstag.*

### Bei Zahlung einer Weihnachtsgratifikation:

- ( ) *Die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber gewährt eine freiwillige Weihnachtsgratifikation als Belohnung für die Betriebstreue in Höhe der Vergütung nach Absatz 1 für die im Kalenderjahr tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung, sofern das Beschäftigungsverhältnis am 1. Dezember des Bezugsjahres in ungekündigter Stellung fortbesteht bzw. nicht infolge Aufhebungsvertrag endet. Die Gewährung ist ausgeschlossen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Auszahlungszeitpunkt; ein anteiliger Anspruch besteht nicht. Gleiches gilt für Zeiten in denen Elternzeit genommen wurde.*
- ( ) *Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter ist verpflichtet, die Gratifikation zurückzuzahlen, wenn sie/ er bis zum 31.3. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet. Die Rückzahlungspflicht gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag beendet wird und Anlass hierfür ein Verhalten der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters ist, das der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber ein Recht zur Kündigung gegeben hätte.*

- (4) Sofern die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter im Rahmen des zahnärztlichen Notfalldienstes außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit tätig wird, besteht ein Anspruch auf entsprechenden Freizeitausgleich oder finanziellen Ausgleich.
- (5) Die Beiträge zur Sozialversicherung werden von den Vertragsparteien anteilmäßig entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen getragen.

## **§ 8 Arbeitsverhinderung**

- (1) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung unverzüglich, spätestens jedoch vor Arbeitsbeginn, der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber anzuzeigen. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Kalendertagen infolge Krankheit hat die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen.
- (2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter verpflichtet, dies der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dies gilt auch nach Ablauf der 6-wöchigen Entgeltfortzahlungspflicht.

## **§ 9 Entgeltfortzahlung**

Im Falle der nachgewiesenen Erkrankung behält die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter einen Anspruch auf Vergütung bis zum Ende der 6. Woche der Arbeitsunfähigkeit, nicht aber über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Sie/ er behält diesen Anspruch auch dann, wenn die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber das Arbeitsverhältnis aus Anlass des Krankheitsfalles kündigt.

## **§ 10 Urlaub**

- (1) Der Erholungsurlaub beträgt kalenderjährlich ..... Arbeitstage. Arbeitstage sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage und gesetzlichen Feiertage. Für den Fall, dass im Bezugsjahr das Arbeitsverhältnis nicht durchgängig bestand hat, wird der Mitarbeiterin/ dem Mitarbeiter je Beschäftigungsmonat ein anteiliger Urlaub von  $\frac{1}{12}$  des ihr/ ihm zustehenden Urlaubsanspruches gewährt. Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter hat zu Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den gewährten/ abgegoltenen Urlaub der/ des bisherigen Arbeitgeberin/ Arbeitgebers vorzulegen.
- (2) Der volle Jahresurlaub entsteht erstmals nach einer Beschäftigungsdauer von ..... (drei/ sechs) Monaten in der Praxis.
- (3) Der Urlaub ist rechtzeitig mit der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber abzusprechen. Der Urlaub soll vorrangig für die Zeit eingeplant werden, in der die Praxis geschlossen ist; Praxisbedürfnisse haben hierbei Vorrang gegenüber privaten Wünschen.

- (4) Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen bis zum Ende des Kalenderjahres nicht angetreten werden, so ist er innerhalb des ersten Kalendervierteljahres des Folgejahres zu gewähren und zu nehmen.
- (5) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

## **§ 11 Nebentätigkeit**

- (1) Jede Nebentätigkeit, gleichgültig ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen Zustimmung der Praxisinhaberin/ des Praxisinhabers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der arbeitsvertraglichen Aufgaben zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige berechnigte Interessen der Praxisinhaberin/ des Praxisinhabers nicht beeinträchtigt werden.
- (2) Die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber hat die Entscheidung über den Antrag der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters auf Zustimmung zur Nebentätigkeit innerhalb von vier Wochen nach Eingang des Antrags zu treffen. Wird innerhalb dieser Frist eine Entscheidung nicht gefällt, gilt die Zustimmung als erteilt.

## **§ 12 Ärztliche Untersuchung und Arbeitsfähigkeit**

- (1) Die Einstellung erfolgt unter der Voraussetzung gesundheitlicher Eignung für die vorgesehene Aufgabe. Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter erklärt sich bereit, sich von einem ermächtigten Arzt arbeitsmedizinisch nach den Grundsätzen G 42, 27 und 24 vor Arbeitsantritt untersuchen zu lassen und auch die regelmäßigen Nachuntersuchungen durchführen zu lassen. Darüber hinaus erklärt sich die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter für den Fall ihrer Arbeitsunfähigkeit mit einer für sie unentgeltlichen Fallweisen Untersuchung durch den Betriebsarzt oder einen Vertrauensarzt, der von der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber benannt wird, einverstanden. Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter entbindet den Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht, allerdings nur, soweit es zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters notwendig ist.
- (2) Eine jugendliche Mitarbeiterin/ ein jugendlicher Mitarbeiter im Sinne des Gesetzes zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz) hat der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber vor der Arbeitsaufnahme die nach §§ 32, 33 Jugendarbeitsschutzgesetz vorgeschriebene ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- (3) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter erklärt, dass sie/ er arbeitsfähig ist und an keiner ansteckenden Krankheit leidet. Auch bestehen keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Alkohol- oder Drogensucht, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist.
- (4) Sonstige Umstände, die der Arbeitsaufnahme oder der Tätigkeit der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters in absehbarer Zeit entgegenstehen (Operation, Kur etc.) oder sie wesentlich erschweren, liegen nicht vor.
- (5) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter erklärt weiter, dass sie/ er nicht schwerbehindert oder gleichgestellt im Sinne des Schwerbehindertengesetzes ist und auch keinen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderte/ Schwerbehinderter bzw. auf Gleichstellung mit

einer/ einem Schwerbehinderten gestellt hat. Sofern etwa die Voraussetzungen dafür später eintreten, wird sie/ er die Praxisinhaberin/ den Praxisinhaber hiervon unverzüglich in Kenntnis setzen.

- (6) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter bestätigt, dass keine Vorstrafe im Zusammenhang mit ihrer/ seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen ist.
- (7) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter ist verpflichtet, vor Arbeitsantritt eine gegebenenfalls erforderliche Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis vorzulegen.

### **§ 13**

#### **Verschwiegenheitsverpflichtung**

- (1) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter verpflichtet sich, über alle ihr/ ihm in der Praxis bekannt gewordenen Umstände, sei es die Behandlung selbst, seien es die persönlichen Umstände des Patienten und deren Erklärungen in der Praxis sowie Betriebsgeheimnisse, absolutes Stillschweigen zu bewahren (§ 203 StGB).
- (2) Diese Verschwiegenheitsverpflichtung gilt auch gegenüber nahen Verwandten sowie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- (3) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter darf keine Praxisunterlagen oder Abschriften aus der Praxis entfernen.

### **§ 14**

#### **Internet- und Telefonnutzung**

- (1) Die Nutzung des betrieblichen Internet- und Telefonanschlusses sowie die Versendung von E-Mails darf ausschließlich zu dienstlichen Zwecken erfolgen. Eine private Nutzung ist nur mit Zustimmung der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber gestattet.
- (2) Die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber ist berechtigt, jede Nutzung von E-Mail und Internet unter Beachtung der Bestimmungen des Datenschutzrechts zu speichern.

### **§ 15**

#### **Abtretung, Verpfändung und Pfändung der Vergütung; Bearbeitungskosten**

- (1) Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen durch die Mitarbeiterin/ den Mitarbeiter bedürfen der Zustimmung der Praxisinhaberin/ des Praxisinhabers.
- (2) Die Kosten, die der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber durch die Bearbeitung von Pfändungen, Verpfändungen und Abtretungen entstehen, trägt die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter. Diese Kosten werden pauschaliert mit € 10,- pro Pfändung, Abtretung und Verpfändung sowie gegebenenfalls zusätzlich € 8,- für jedes Schreiben sowie € 1,- pro Überweisung. Bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten ist die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber berechtigt, diese in Ansatz zu bringen.



## **§ 16**

### **Änderung der persönlichen Verhältnisse**

- (1) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter hat alle für das Arbeitsverhältnis bedeutsamen Änderungen der persönlichen Verhältnisse, z. B. Anerkennung einer Behinderung oder Änderung des Wohnsitzes etc., der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber spätestens innerhalb einer Woche unaufgefordert mitzuteilen und auf Verlangen nachzuweisen.
- (2) Das Bestehen einer Schwangerschaft muss nach dem bekannt werden der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber unverzüglich mitgeteilt werden.

## **§ 17**

### **Abtretung von Schadensersatzansprüchen**

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

## **§ 18**

### **Fortbildung**

- (1) Die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter hat die Möglichkeit, in Absprache und mit vorheriger Zustimmung der Praxisinhaberin/ des Praxisinhabers, Fortbildungen und Seminare mit einer jährlichen Gesamtdauer von ..... Arbeitstagen zu besuchen.
- (2) Die Kosten für die Fortbildungsveranstaltungen trägt/ tragen .....  
..... (die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber; die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter selbst; die Vertragsparteien je zur Hälfte).

## **§ 19**

### **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter das 65. Lebensjahr vollendet, durch Erwerbsunfähigkeit oder durch Kündigung.
- (2) Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Vertragspartei mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.
- (3) Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen mit der Maßgabe, dass die verlängerten Kündigungsfristen und Kündigungstermine gemäß § 622 Abs. 2 BGB für beide Vertragsparteien vereinbart werden. Die gesetzlichen Bestimmungen über eine außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB) bleiben hiervon unberührt.
- (4) Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Die Angabe von Gründen ist nicht erforderlich.
- (5) Die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber ist berechtigt, die Mitarbeiterin/ den Mitarbeiter während der Kündigungsfrist von der Arbeit freizustellen, wobei dies unter Anrechnung etwaiger Resturlaubsansprüche und eventueller Zeitguthaben erfolgt.

## **§ 20**

### **Ausschlussfrist für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis**

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten seit deren Entstehen gegenüber dem anderen Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden.

## **§ 21**

### **Erfüllungsort; Gerichtsstand**

- (1) Erfüllungsort ist der Ort, an dem das Arbeitsverhältnis seinen Mittelpunkt hat. Dieser Erfüllungsort ist maßgeblich für Streitigkeiten aus diesem Vertrag und über sein Bestehen. Es ist das Gericht des Ortes zuständig, an dem die streitige Verpflichtung zu erfüllen ist.
- (2) Hat die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter im Inland keinen Wohnsitz begründet bzw. diesen aufgegeben, so ist der Praxissitz als Gerichtsstand gegeben.

## **§ 22**

### **Änderungen und Ergänzungen**

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

## **§ 23**

### **Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Klauseln oder Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder infolge Änderung der Gesetzgebung oder durch höchstrichterlicher Rechtsprechung unwirksam werden oder weist dieser Vertrag Lücken auf, gelten die übrigen Bestimmungen des Vertrages weiter. Für diesen Fall verpflichten sich die Vertragsparteien, unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben an Stelle der unwirksamen Bestimmung eine wirksame Bestimmung zu vereinbaren, welche dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung möglichst nahe kommt. Im Falle einer Lücke gilt diejenige Bestimmung als vereinbart, die dem entspricht, was nach Sinn und Zweck dieses Vertrages vereinbart worden wäre, wenn die Angelegenheit bedacht worden wäre.

....., den .....

.....  
Unterschrift der Praxisinhaberin/  
des Praxisinhabers

.....  
Unterschrift der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters