**ARBEITSVERTRAG**

**für die Beschäftigung**

**einer angestellten Zahnärztin / eines angestellten Zahnarztes**

**iSv § 32b Zahnärzte-ZV**

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 insbesondere 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.**

**Wir bitten um Verständnis, dass wir trotz aller angewandten Sorgfalt jede Haftung bezüglich des vorliegenden MUSTER-Vertrages ausschließen; im Falle einer Verwen­dung der vorstehenden Formulierung in einem Vertrag tragen mithin die Vertrags­partner die alleinige Verantwortung.**

**ERGÄNZENDER HINWEIS**

**zum Thema**

**„außergerichtliche Streitbeilegung“**

**Bitte beachten Sie ferner, dass die KZV Rheinland-Pfalz als evtl. Schlichtungsstelle für eine außergerichtliche Streitbeilegung nicht zur Verfügung stehen kann.**

**Stand: 20.09.2024**

**ARBEITSVERTRAG**

**für die Beschäftigung**

**einer angestellten Zahnärztin / eines angestellten Zahnarztes**

**iSv § 32b Zahnärzte-ZV**

Zwischen

Frau Zahnärztin/

Herrn Zahnarzt ………………………………………………………………………………..………..

- im Folgenden: Praxisinhaberin / Praxisinhaber -

Straße ………………………..………….…………………………………..……… Nr.: …………….

PLZ/ Praxisort ………...…………………...………………………………….……….……………….

und

Frau/ Herrn ………………………………………………..…………………………………..………..

- im Folgenden: angestellte Zahnärztin / angestellter Zahnarzt -

Straße ………………………..………….…………………………………..……… Nr.: …………….

PLZ/ Wohnort ………...……………………………………………………….……….……………….

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

**§ 1**

**Beginn, Arbeitsort und Dauer**

(1) Mit Wirkung vom ……………………… wird Frau/ Herr …………..…………………………… als angestellte Zahnärztin / angestellter Zahnarzt am Praxissitz von Frau/Herrn …………..…………………………… in ………………… *(PLZ/Ort/Straße/Haus-Nr*.) beschäftigt.

(2) Arbeitsort ist der Praxissitz. **oder** der Arbeitsort ist die Zweigpraxis………………………..(PLZ/Ort/Straße/Haus-Nr.).

 Die Praxisinhaberin / der Praxisinhaber hat ferner das Recht, die angestellte Zahnärztin / den angestellten Zahnarzt an folgenden weiteren vertragszahnarztrechtlich genehmigten Praxissitzen zu beschäftigen:

 ………. *(PLZ/Ort/Straße/Haus-Nr.),*

 ………. *(PLZ/Ort/Straße/Haus-Nr.).*

 Die Praxisinhaberin / der Praxisinhaber stellt sicher, dass die Beschäftigung an dem weiteren Praxissitz / den weiteren Praxissitzen im vertragszahnärztlich zulässigen Umfang erfolgt.

(3) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

**oder für den Fall, dass eine Befristung gewünscht wird:**

*Das Arbeitsverhältnis ist zeitlich befristet und endet am ……………………., ohne dass es einer Kündigung bedarf.*

**§ 2**

**Genehmigung durch den Zulassungsausschuss**

Die Wirksamkeit des Vertrages ist aufschiebend bedingt durch die Genehmigung des Zulas­sungsausschusses bei der Kassenzahnärztlichen Vereinigung Rheinland-Pfalz gemäß § 32b Abs. 2 Satz 1 Zahnärzte-ZV.

**§ 3**

**Pflichten der angestellten Zahnärztin / des angestellten Zahnarztes**

(1) Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt ist zur Einhaltung der vertragszahn­ärztlichen Pflichten verpflichtet. Sie / Er hat die für die Ausübung des zahnärztlichen Berufes geltenden gesetzlichen Bestimmungen und die Berufsordnung für Zahnärzte in persönlicher Verantwortung zu beachten.

(2) Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt ist zur gewissenhaften Erfüllung der ihm übertragenen zahnärztlichen Aufgaben verpflichtet. Sie / Er hat den organisatorischen Weisungen der Praxisinhaberin / des Praxisinhabers bzw. deren / dessen Vertreterin / Vertreter Folge zu leisten.

**§ 4**

**Pflichten der Praxisinhaberin / des Praxisinhabers**

(1) Die Praxisinhaberin / der Praxisinhaber ist gegenüber der angestellten Zahnärztin / dem angestellten Zahnarzt weisungsbefugt.

(2) Die Praxisinhaberin / der Praxisinhaber hat die angestellte Zahnärztin / den angestellten Zahnarzt auf die Pflichten im Rahmen der zahnärztlichen Tätigkeit hinzuweisen und zur Erfüllung der vertragszahnärztlichen Pflichten und der Beachtung der Berufsordnung anzuhalten.

(3) Die Praxisinhaberin / der Praxisinhaber stellt der angestellten Zahnärztin / dem angestellten Zahnarzt die Behandlungsräume, die erforderlichen Arbeitsmittel, Instrumente und Materialien sowie das entsprechende Hilfspersonal zur Verfügung.

**§ 5**

**Probezeit**

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

**§ 6**

**Arbeitszeiten**

(1) Die Arbeitszeiten richten sich nach den Erfordernissen der Praxis. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ………. Stunden pro Woche.

***Hinweis:***

***Gemäß § 3 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) darf ein Arbeitnehmer eine Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Diese Obergrenze gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer mehreren Arbeitsverhältnissen nachgeht. Die zulässige Höchstarbeitszeit wird in diesen Fällen addiert. Bei Überschreitung kann die Anstellung vom Zulassungsausschuss nicht mehr genehmigt werden.***

***Weitergehende Informationen im Anhang.***

(2) Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt ist zur Mitwirkung am Notfalldienst verpflichtet. Die Teilnahme erfolgt jeweils nach Absprache zwischen der Praxisinhaberin / dem Praxisinhaber und der angestellten Zahnärztin / dem angestellten Zahnarzt.

**§ 7**

**Vergütung**

***Alternative 1:***

(1) Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt erhält folgende Vergütung:

1. Bruttogehalt monatlich ………………………… ………….. EUR
2. Vermögenswirksame Leistungen (monatlich) ……….…. EUR
3. 13. Monatsgehalt (wird mit dem November

 *[oder anderer Monat]-*Gehalt zur Auszahlung

 gebracht) …………………………………….... ………….. EUR

Das 13. Monatsgehalt verringert sich in allen Fällen des Ruhens des Arbeitsverhält­nisses, unabhängig vom Rechtsgrund, sowie in Fällen des unterjährigen Ausschei­dens der angestellten Zahnärztin / des angestellten Zahnarztes für jeden vollen Kalen­dermonat des Ruhens oder des früheren Ausscheidens um 1/12. Im Zusammenhang mit dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses gilt dies beispielsweise für Elternzeit, unbezahlte Freistellung etc. Wird ein Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeits­verhältnis umgewandelt, bestimmt sich die Höhe des 13. Monatsgehaltes nach der Höhe des Vergütungsanspruchs am Auszahlungstag.

(2) Die Vergütung ist am ……………………. (1. / 15./ letzten) Tag eines Monats zu bezahlen.

(3) Die Teilnahme am Notdienst sowie Überstunden von bis zu 3 Stunden pro Woche/ 10 Stunden pro Kalendermonat sind mit der Vergütung abgegolten; im Übrigen werden sie gesondert vergütet.

 ***Hinweis:***

 ***Die Teilnahme eines angestellten Zahnarztes am Notdienst ist laut Arbeitszeitgesetz als ganz normale Arbeitszeit anzusehen, die Teilnahme ist folglich im Rahmen der Vergütungsvereinbarung zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere zu beachten, dass soweit die Überstunden und der Notdienst mit dem Grundgehalt als abgegolten gelten, das Grundgehalt sich aufgrund der Mindestlohnregelung (12,41 € pro Stunde, Stand 12.07.2024) entsprechend erhöhen muss.***

 ***Weitergehende Informationen im Anhang.***

(4) Die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber gewährt ferner folgende freiwillige Zuwendungen:

 1. Weihnachtsgratifikation in Höhe von ………. EUR

 Die Weihnachtsgratifikation wird nur gewährt, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Dezember des Bezugsjahres in ungekündigter Stellung fortbesteht bzw. nicht infolge Aufhebungsvertrag geendet und zum 1. Dezember schon mindestens sechs Monate bestanden hat.

 2. Urlaubsgeld in Höhe von ………. EUR

 3. ………………………………………… ………. EUR

Über die Gewährung der Zuwendung / Zuwendungen wird jedes Jahr neu entschieden. Es handelt sich (jeweils) um eine freiwillige Leistung / freiwillige Leistungen, auf die auch bei wiederholter Zahlung weder dem Grunde noch der Höhe nach ein Rechtsanspruch besteht. 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 angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt ist verpflichtet, die gewährte Zuwendung / gewährten Zuwendungen zurück zu zahlen, wenn sie / er bis zum 31.3. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres aufgrund eigener Kündigung oder aufgrund verhaltensbedingter Kündigung aus einem von ihm zu vertretenen Grund ausscheidet. Die Rückzahlungspflicht gilt entsprechend, wenn das Arbeitsverhältnis durch einen Aufhebungsvertrag innerhalb des vorgenannten Zeitraums aus Anlass eines von der angestellten Zahnärztin / vom angestellten Zahnarzt zu vertretenden Kündigungsgrundes beendet wird. Die Praxisinhaberin / der Praxisinhaber ist ferner berechtigt, mit ihrer / seiner Rückzahlungsforderung gegen rückständige oder nach der Kündigung fällige Vergütungsansprüche unter Beachtung der Pfändungsschutzbestimmungen aufzurechnen.

(5) Die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber ist verpflichtet, der angestellten Zahnärztin / dem angestellten Zahnarzt einen Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag zu bezahlen, unabhängig davon, ob die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahnarzt in der Gesetzlichen Krankenversicherung oder bei einem privaten Krankenversicherungs-unternehmen versichert ist. Als Zuschuss ist die Hälfte des Beitrages zu zahlen, bei der privaten Krankenversicherung jedoch nicht mehr als die Hälfte des Betrages, der als Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung zu zahlen wäre. Die Praxisinhaberin / der Praxisinhaber trägt auch die Hälfte des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung, zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie zur Pflegeversicherung. Ist die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahnarzt von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, übernimmt die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber die Hälfte des Pflichtbeitrages für die berufsständische Versorgungsanstalt, jedoch höchstens die Hälfte des Pflichtbeitrages, der als Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen wäre.

***Alternative 2:***

1. Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt erhält für ihre / seine Tätigkeit ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von ……… EUR als Festgehalt. Die Zahlung erfolgt jeweils zu Beginn eines Monats.
2. Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt erhält ferner ein monatliches variables Bruttogehalt in Höhe von .…..% des von ihr / ihm persönlich erzielten privat- und vertragszahnärztlichen Honorars (ohne Material- und Laborkosten; im Folgenden: Umsatzbeteiligung). Die Zahlung erfolgt jeweils zu Beginn eines Monats. Für die Auszahlung und Abrechnung der Umsatzbeteiligung gilt Folgendes:
3. Die Auszahlung erfolgt im Wege einer monatlichen Abschlagszahlung sowie einer evtl. Restzahlung (dazu b und c). Solange die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahnarzt noch nicht in einem vollständigen Quartal Honorarumsatz erzielt hat, erfolgt eine monatliche Abschlagszahlung in Höhe von …….… EUR brutto. Im Übrigen entspricht die Abschlagszahlung einem Betrag in Höhe von …...% der im Monatsdurchschnitt des Vorquartals gezahlten Umsatzbeteiligung.
4. Die Praxisinhaberin / der Praxisinhaber erteilt der angestellten Zahnärztin / dem angestellten Zahnarzt quartalsweise eine Abrechnung über die endgültige Höhe der Umsatzbeteiligung. Die Abrechnung erfolgt spätestens, sobald die entsprechende KZV-Quartalsabrechnung vorliegt. In der KZV-Quartalsabrechnung enthaltene Zahlungs- oder Rückforderungsvorbehalte, die sich auf von der Umsatzbeteiligung erfasste Honorare erstrecken, lässt die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahnarzt vollumfänglich gegen sich gelten. Die Praxisinhaberin / der Praxisinhaber ist infolgedessen berechtigt, KZV-seitig festgesetzte Honorarkürzungen oder Regresse, wenn und soweit sie sich auf von der Umsatzbeteiligung erfasste Honorare beziehen, mit einer sich aus der Abrechnung über die Umsatzbeteiligung evtl. ergebenden Restzahlung zu verrechnen. Ist dies nicht möglich (z.B. wegen zwischenzeitlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses), verpflichtet sich die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahnarzt, den insoweit zu viel erhaltenen Betrag in voller Höhe und unverzüglich zurück zu zahlen.
5. Im Übrigen erfolgt die Restzahlung mit der nächsten fälligen Zahlung des Festgehalts (Abs. 1).

 ***Hinweis:***

 ***Umsatzbeteiligungen sind Arbeitsentgelt und daher beitragspflichtig in der Sozialversiche­rung. Bei bis zu sechswöchiger krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und während des Urlaubs hat der Mitarbeiter Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.***

 ***Weitergehende Informationen im Anhang.***

(8) Die Praxisinhaberin/ Der Praxisinhaber ist verpflichtet, der angestellten Zahnärztin / dem angestellten Zahnarzt einen Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag zu bezahlen, unabhängig davon, ob die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahnarzt in der Gesetzlichen Krankenversicherung oder bei einem privaten Krankenversicherungs­unternehmen versichert ist. Als Zuschuss ist die Hälfte des Beitrages zu zahlen, bei der privaten Krankenversicherung jedoch nicht mehr als die Hälfte des Betrages, der als Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung zu zahlen wäre. Die Praxisinhaberin / der Praxisinhaber trägt auch die Hälfte des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung, zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie zur Pflegeversicherung. Ist die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahnarzt von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, übernimmt die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber die Hälfte des Pflichtbeitrages für die berufsständische Versorgungsanstalt, jedoch höchstens die Hälfte des Pflichtbeitrages, der als Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen wäre.

**§ 8**

**Arbeitsverhinderung**

(1) Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt ist verpflichtet, jede Arbeitsverhinderung unverzüglich, spätestens jedoch vor Arbeitsbeginn, der Praxisinhaberin / dem Praxisinhaber anzuzeigen. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen infolge Krankheit hat die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahnarzt spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahnarzt verpflichtet, dies der Praxisinhaberin / dem Praxisinhaber unverzüglich mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dies gilt auch nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungspflicht.

**§ 9**

**Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

Im Falle einer nachgewiesenen Erkrankung behält die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahnarzt einen Anspruch auf Vergütung des regelmäßigen Arbeitsentgeltes bis zum Ende der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit, nicht aber über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt behält diesen Anspruch auch dann, wenn die Praxisinhaberin / der Praxisinhaber das Arbeitsverhältnis aus Anlass des Krankheitsfalles kündigt.

**§ 10**

**Urlaub**

1. Dem Zahnarzt/ der Zahnärztin steht der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen bei einer Beschäftigung an 5 Tagen pro Woche zu. Für diesen gilt das Bundesurlaubsgesetz.

(2) Der Praxisinhaber/ die Praxisinhaberin gewährt darüber hinaus übergesetzlich pro Kalenderjahr einen vertraglichen Urlaub von ………. weiteren Arbeitstagen. Dieser ist innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen. Er mindert sich für jeden vollen Monat, in dem die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahnarzt keinen Anspruch auf Entgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat oder bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Für den vertraglichen Urlaub gilt abweichend von dem gesetzlichen Mindesturlaub, dass der Urlaubsanspruch am 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres oder bei Vorliegen der gesetzlichen Übertragungsvoraussetzungen mit Ablauf des Übertragungszeitraums am 31.3. des Folgejahres auch dann verfällt, wenn der wegen Arbeitsunfähigkeit des Zahnarztes/ der Zahnärztin nicht genommen werden konnte.

(3) Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird, wenn nicht schriftlich etwas Abweichendes vereinbart wird, jeweils zuerst in Anspruch genommen und gewährt.

(4) Im Ein- und Austrittsjahr wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei eine Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

(5) 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.

(6) Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Regelung abzugelten. Eine Abgeltung des zusätzlichen vertraglichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.

(7) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

**§ 11**

**Nebentätigkeiten**

1. Nebentätigkeiten sind in der Regel anzeigepflichtig. In begründeten Fällen kann die Aufnahme einer Nebentätigkeit untersagt werden, wenn durch die Nebentätigkeit die Arbeitsleistung des betroffenen Mitarbeiters beeinträchtigt werden kann. Die Übernahme von Ehren- oder Nebenämtern im gesellschaftlichen, sportlichen oder kommunal­ politischen Raum bedarf nicht der Zustimmung des Praxisinhabers.
2. Wissenschaftliche Betätigung ist der angestellten Zahnärztin / dem angestellten Zahnarzt gestattet, soweit es die vertraglichen Aufgaben zulassen. Wissenschaftliche Veröffent­lichungen bedürfen der vorherigen Zustimmung der Praxisinhaberin / des Praxisinhabers, soweit diese sich auf Erfahrungen und Verhältnisse in deren / dessen Praxis beziehen.

**§ 12**

**Berufshaftpflichtversicherung**

Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt wird in die bestehende Berufs­haftpflichtversicherung der Praxisinhaberin / des Praxisinhabers aufgenommen. Die Praxisinhaberin / Der Praxisinhaber stellt sicher, dass insoweit ein ausreichender Versicherungsschutz besteht. Der angestellten Zahnärztin / Dem angestellten Zahnarzt wird empfohlen, sich unabhängig davon über Möglichkeiten oder Erfordernisse eines zusätzlichen eigenen Versicherungsschutzes fachkundig beraten zu lassen.

**§ 13**

**Ärztliche Untersuchung und Arbeitsfähigkeit**

(1) Die Einstellung erfolgt unter der Voraussetzung gesundheitlicher Eignung für die vorgesehene Aufgabe. Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt erklärt sich bereit, sich ggf. arbeitsmedizinisch nach den Grundsätzen G 42, 27 und 24 vor Arbeitsantritt untersuchen zu lassen und auch erforderliche oder vorgeschriebene Nachuntersuchungen durchführen zu lassen. Darüber hinaus erklärt sich die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahnarzt für den Fall ihrer / seiner Arbeitsunfähigkeit mit einer für sie / ihn unentgeltlichen Untersuchung durch den Betriebsarzt oder einen Vertrauensarzt, der von der Praxisinhaberin / dem Praxisinhaber benannt wird, einverstanden. Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt entbindet den untersuchenden Arzt von der ärztlichen Schweigepflicht, allerdings nur, soweit es zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit der angestellten Zahnärztin / des angestellten Zahnarztes notwendig ist.

(2) Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt 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.

(3) Sonstige Umstände, die der Arbeitsaufnahme oder der Tätigkeit der angestellten Zahnärztin / des angestellten Zahnarztes in absehbarer Zeit entgegenstehen (Operation, Kur etc.) oder sie wesentlich erschweren, liegen nicht vor.

(4) Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt 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 Praxis-inhaber hiervon unverzüglich in Kenntnis setzen.

(5) Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt bestätigt, dass keine Vorstrafe in Zusammenhang mit ihrer / seiner beruflichen Tätigkeit ausgesprochen ist.

(6) Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt ist verpflichtet, vor Arbeitsantritt eine gegebenenfalls erforderliche Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis vorzulegen.

**§ 14**

**Verschwiegenheitsverpflichtung**

(1) Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt 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 angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt darf keine Praxisunterlagen oder Abschriften aus der Praxis entfernen.

**§ 15**

**Datenschutz**

(1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist nur zulässig, wenn sie auf einen gesetzlich geregelten Erlaubnistatbestand gestützt werden kann.

(2) Die Praxisinhaberin / der Praxisinhaber stellt sicher, dass die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahnarzt in präziser, transparenter und leicht zugänglicher Form in einer klaren und verständlichen Sprache darüber informiert wird, was mit ihren / seinen personenbezogenen Daten geschieht bzw. ob und auf welche Weise ihre / seine personenbezogenen Daten verarbeitet werden.

(3) Personenbezogene Daten werden nur gespeichert, soweit und solange dies aus dienstlichen Gründen notwendig ist oder die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahnarzt ausdrücklich zugestimmt hat.

(4) Die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahnarzt hat das Recht, Auskunft zu erhalten, welche Informationen und Daten über sie / ihn gespeichert sind.

(5) Unrichtige Daten werden korrigiert.

(6) Personenbezogene Daten werden grundsätzlich nicht an Dritte weitergegeben, es sei denn, die Weitergabe ist zur Erfüllung vertraglicher und gesetzlicher Pflichten erforderlich.

(7) Alle Personen, die mit personenbezogenen Daten arbeiten, sind ausdrücklich auf das Datengeheimnis zu verpflichten.

**§ 16**

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

**Bearbeitungskosten**

(1) Eine Abtretung oder Verpfändung der Ansprüche auf das Arbeitsentgelt bedarf der vorherigen Zustimmung der Praxisinhaberin/ des Praxisinhabers.

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

**§ 17**

**Änderung der persönlichen Verhältnisse**

(1) Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt hat alle für das Arbeitsverhältnis bedeutsamen Änderungen ihrer / seiner persönlichen Verhältnisse, z. B. Anerkennung einer Behinderung, Änderung des Wohnsitzes etc., der Praxisinhaberin/ dem Praxisinhaber innerhalb einer Woche nach Kenntniserlangung unaufgefordert mitzuteilen und auf Verlangen nachzuweisen.

(2) Das Bestehen einer Schwangerschaft ist nach Bekanntwerden der Praxisinhaberin / dem Praxisinhaber unverzüglich mitzuteilen.

**§ 18**

**Abtretung von Schadensersatzansprüchen**

Erleidet die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahnarzt einen von einem Dritten verursachten Schaden, der zur Arbeitsunfähigkeit führt, so werden die Schadensersatz-ansprüche in der Höhe abgetreten, in der die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber Entgelt-fortzahlung im Krankheitsfall leistet. Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt ist verpflichtet, der Praxisinhaberin / dem Praxisinhaber die zur Geltendmachung der abgetretenen Ansprüche erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

**§ 19**

**Fortbildung**

(1) Die angestellte Zahnärztin / Der angestellte Zahnarzt hat die Möglichkeit, in Absprache und mit vorheriger Zustimmung der Praxisinhaberin/ des Praxisinhabers, zahnärztliche Fortbildungen und Seminare mit einer jährlichen Gesamtdauer von ……… Arbeitstagen zu besuchen.

(2) Die Kosten für die Fortbildungsveranstaltungen trägt/ tragen …………….……………..….. *(die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber; die angestellte Zahnärztin / der angestellte Zahn­arzt selbst; die Vertragsparteien je zur Hälfte).*

**§ 20**

**Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

(1) Das Arbeitsverhältnis kann innerhalb der Probezeit (§ 5) von jeder Vertragspartei mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.

(2) 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.

***oder bei befristetem Arbeitsverhältnis:***

(1) Das Arbeitsverhältnis endet zum vorgesehenen Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Arbeitgeber wird dem Arbeitnehmer/ der Arbeitnehmerin jedoch zwei Wochen

 vorher vom Auslaufen des Arbeitsverhältnisses benachrichtigen.

(2) Vorzeitig kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit der gesetzlich zulässigen Frist gekündigt werden.

(3) Die Kündigung vor Dienstantritt ist ausgeschlossen.

**§ 21**

**Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

(1) Der angestellte Zahnarzt/ Die angestellte Zahnärztin verpflichtet sich, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder ein Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen zu begründen, das mit dem Praxisinhaber/Praxisinhaberin in direktem oder indirektem Wettbewerb steht, noch ein Wettbewerbsunternehmen in Form einer eigenen Praxis, einer Berufsausübungsgemeinschaft oder sonstiger Kooperation zur privaten und vertragszahnärztlichen Versorgung zu erwerben, zu errichten oder sich an einem solchen mittelbar oder unmittelbar zu beteiligen oder in sonstiger Weise selbständig oder unselbständig für ein Wettbewerbsunternehmen direkt oder indirekt tätig zu werden.

(2) Örtlich erstreckt sich das Wettbewerbsverbot auf das Gebiet von 10 Kilometern (Luftlinie) um den Standort der zahnärztlichen Praxis des Praxisinhabers/Praxisinhaberin.

(3) Für die Dauer des Wettbewerbsverbotes verpflichtet sich der Praxisinhaber/ die Praxisinhaberin, dem angestellten Zahnarzt/ der angestellten Zahnärztin eine Entschädigung zu zahlen. Die Entschädigung beträgt für jedes Jahr des Verbotes mindestens die Hälfte der vertragsmäßigen Leistungen, die der angestellte Zahnarzt/ die angestellte Zahnärztin zuletzt bezogen hat (Karenzentschädigung).

(4) Die Karenzentschädigung ist am Schluss eines jeden Monats fällig. Auf die fällige Karenzentschädigung ist anzurechnen, was der angestellte Zahnarzt/ die angestellte Zahnärztin während der Dauer des Wettbewerbsverbotes durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt, sofern diese Einkünfte und die Karenzentschädigung zusammengerechnet mindestens um 1/10 die bisherigen Einkünfte übersteigen. Der angestellte Zahnarzt/ die angestellte Zahnärztin verpflichtet sich, während der Dauer des Wettbewerbsverbotes dem Praxisinhaber/ der Praxisinhaberin auf Verlangen jederzeit, unaufgefordert spätestens am Schluss eines Kalendervierteljahres Auskunft über die Höhe seiner Einkünfte zu geben und den Namen sowie die Adresse seines jeweiligen Arbeitgebers mitzuteilen. Der angestellte Zahnarzt/ Die angestellte Zahnärztin ist verpflichtet seine/ ihre Lohnsteuerkarte am Schluss eines Kalenderjahres dem Praxisinhaber/ der Praxisinhaberin vorzulegen.

(5) Der Praxisinhaber/ die Praxisinhaberin kann vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Erklärung auf das Wettbewerbsverbot verzichten. In diesem Fall muss der Praxisinhaber/ die Praxisinhaberin die Karenzentschädigung nur bis zum Ablauf eines Jahres seit der Erklärung des Verzichtes zahlen.

(6) Kündigt der Praxisinhaber/ die Praxisinhaberin wegen vertragswidrigen Verhaltens des angestellten Zahnarztes/ der angestellten Zahnärztin das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund, wird das Wettbewerbsverbot unwirksam, wenn der Praxisinhaber/ die Praxisinhaberin dem angestellten Zahnarzt/ der angestellten Zahnärztin vor Ablauf eines Monats nach der Kündigung schriftlich mitteilt, dass er sich nicht an die Vereinbarung gebunden halte. Kündigt der Praxisinhaber/ die Praxisinhaberin das Arbeitsverhältnis, ohne dass ein erheblicher Anlass in der Person des angestellten Zahnarztes/ der angestellten Zahnärztin gegeben ist, wird das Wettbewerbsverbot unwirksam, wenn der angestellte Zahnarzt/ die angestellte Zahnärztin innerhalb eines Monats nach Zugang der Kündigung schriftlich erklärt, dass er/sie sich nicht an die Wettbewerbsvereinbarung gebunden halte. Das Wettbewerbsverbot bleibt wirksam, wenn sich der Praxisinhaber/ die Praxisinhaberin daraufhin gegenüber dem angestellten Zahnarzt/ der angestellten Zahnärztin bereit erklärt, für die Dauer des Wettbewerbsverbotes die zuletzt gewährten vertragsmäßigen Leistungen in voller Höhe zu erbringen.

(7) Der angestellte Zahnarzt/ Die angestellte Zahnärztin verpflichtet sich, für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen das Wettbewerbsverbot eine Vertragsstrafe in Höhe des letzten Bruttomonatsgehalts zu zahlen. Ist der angestellte Zahnarzt/ die angestellte Zahnärztin länger als einen Monat für ein Konkurrenzunternehmen tätig, unabhängig davon ob angestellt oder selbständig, ist die Vertragsstrafe für jeden angefangenen Monat neu verwirkt. In diesem Fall wird die Höhe der Vertragsstrafe auf das Sechsfache des letzten Bruttomonatsgehalts begrenzt. Hiervon unberührt bleibt das Recht des Praxisinhabers/ der Praxisinhaberin, nach § 280 Abs. 1 BGB gegen den angestellten Zahnarzt/ die angestellte Zahnärztin einen weitergehenden Schaden geltend zu machen.

(8) Im Übrigen gelten die Vorschriften der §§ 74 ff HGB.

***Hinweis:***

***Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist kein Muss. Vollständigkeitshalber wurde***

***ein Formulierungsvorschlag hier aufgenommen. Wegen der, selbst nach einem Verzicht***

***auf das Wettbewerbsverbot, weiterlaufenden Karenzentschädigungspflicht sollten sich***

***Arbeitgeber genau überlegen, ob die Aufnahme eines Wettbewerbsverbots wirklich***

***sinnvoll ist.***

***Weitergehende Informationen im Anhang.***

**§ 22**

**Ausschlussfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen 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 in Textform geltend gemacht werden.

**§ 23**

**Erfüllungsort; Gerichtsstand**

Erfüllungsort ist der Ort, an dem das Arbeitsverhältnis seinen Mittelpunkt hat. Der Erfüllungsort ist maßgeblich für Streitigkeiten aus diesem Vertrag und über sein Bestehen. Örtlich zuständig ist das Gericht, an dem die streitige Verpflichtung zu erfüllen ist.

**§ 24**

**Änderungen und Ergänzungen**

Mündliche Nebenabreden sind nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; dies gilt auch für die Abänderung des Schriftformerfordernisses.

**§ 25**

**Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Klauseln oder Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder infolge Änderung der Gesetzgebung oder aufgrund 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/ Unterschrift der angestellten Zahnärztin /

 des Praxisinhabers des angestellten Zahnarztes

***Anhang***

***I.***

***Hinweis bezüglich der***

***Höchstarbeitszeit für angestellte Zahnärzte/ Zahnärztinnen***

*Gemäß § 3 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) darf die werktägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers acht Stunden, also 48 Stunden pro Woche, nicht überschreiten.*

*Diese Obergrenze gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer mehreren Beschäftigungsverhältnissen nachgeht, denn in einem solchen Fall wird die Arbeitszeit aus sämtlichen Arbeitsverhältnissen addiert.*

*Übersteigt die Arbeitszeit eines angestellten Zahnarztes aufgrund eines vom Zulassungsausschuss zu genehmigenden Anstellungsverhältnisses insgesamt 48 Stunden pro Woche, ist das Anstellungsverhältnis daher nicht genehmigungsfähig.*

*Arbeitet ein angestellter Zahnarzt/ eine angestellte Zahnärztin bereits bei einem Arbeitgeber mit beispielsweise 36 Stunden pro Woche, kann ein weiteres Anstellungsverhältnis mit maximal 12 Stunden pro Woche genehmigt werden (36 + 12 = 48). Wäre das weitere Anstellungsverhältnis mit beispielsweise 15 Stunden gewünscht gewesen (36 + 15 = 51), so wäre die Höchstarbeitszeit um 3 Stunden pro Woche überschritten. In diesem Fall müsste, um eine Genehmigung des Zulassungsausschusses zu erreichen, entweder das bereits bestehende Arbeitsverhältnis von 36 Stunden pro Woche auf 33 Stunden pro Woche reduziert oder die für das weitere Arbeitsverhältnis vorgesehene Arbeitszeit von 15 Stunden pro Woche auf 12 Stunden pro Woche reduziert werden.*

***II.***

***Hinweis bezüglich der***

***Vergütungsregelung für Notdienste und Überstunden bei angestellten Zahnärzten***

*In der Regel wird in Arbeitsverträgen mit angestellten Zahnärzten vereinbart, dass Notdienste und eine festgelegte Zahl von Überstunden mit dem monatlichen Gehalt abgegolten sind, und das monatliche Gehalt dafür entsprechend höher vereinbart wird. Abweichend von dieser häufig gewählten und hier empfohlenen Regelung sind auch individuelle Vergütungsmodelle möglich. Hier kann beispielsweise ein Stundenhonorar für Notdienste oder alle Überstunden als mit dem monatlichen Grundgehalt abgegolten vereinbart werden. Sollte diese Möglichkeit gewählt werden ist aber eine vorherige anwaltliche Beratung empfehlenswert.*

***III.***

***Hinweis bezüglich der***

***Umsatzbeteiligung eines angestellten Zahnarztes / einer angestellten Zahnärztin***

***im Urlaubs- oder Krankheitsfall***

*Falls Sie mit Ihrem angestellten Zahnarzt / Ihrer angestellten Zahnärztin eine Umsatz­beteiligung vereinbaren möchten, bitten wir Sie Folgendes zu beachten:*

*Die einem Arbeitnehmer gewährte Umsatzbeteiligung muss auch für Zeiträume gezahlt wer­den, in denen der Arbeitnehmer von der Erbringung seiner Arbeitsleistung – etwa aufgrund von Krankheit (dazu 1.) oder Urlaub (dazu 2.) – befreit ist.*

***1.*** *Wie hoch die während und wegen Krankheit des Arbeitnehmers fortzuzahlende Umsatz­beteiligung sein muss, ergibt sich aus § 4 Abs. 1a Satz 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG). Die Regelung lautet:*

*„Erhält der Arbeitnehmer eine auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung,*

*so ist der von dem Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeits-zeit erzielbare Durchschnittsverdienst der Berechnung zugrunde zu legen.“*

*Leider ist gesetzlich nicht normiert, wie der „Durchschnittsverdienst“ konkret zu berechnen ist. In der Fachliteratur wird insoweit eine Heranziehung von Vergleichszahlen aus dem Vor-jahr unter Einschluss einer Steigerung oder Minderung des laufenden Jahres empfohlen*

*(vgl. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Aufl., 2019, § 4 EFZG Rdnr. 16).*

*Die Regelung in § 4 EFZG ist zwingend, d.h. eine hiervon abweichende Vereinbarung wäre nichtig, vgl. § 12 EFZG.*

***2.*** *Die Höhe der für die Dauer des Urlaubs des Arbeitnehmers fortzuzahlenden Umsatz­beteiligung (als Teil des sog. Urlaubsentgelts) ergibt sich aus § 11 Abs. 1 Satz 1 des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG), der wie folgt lautet:*

*„Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst,*

*das der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeits­verdienstes.“*

*Eine von § 11 BurlG abweichende Vereinbarung ist ebenfalls nichtig, vgl. § 13 Abs. 1*

*Satz 3 BurlG.*

***3.*** *Zusammenfassend ist somit Folgendes festzuhalten:*

*Umsatzbeteiligungen sind Arbeitsentgelt und daher beitragspflichtig in der Sozialversicherung. Bei bis zu sechswöchiger krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und*

*während des Urlaubs hat der Mitarbeiter Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts.*

*Wir möchten Sie abschließend noch darauf hinweisen, dass die vorstehenden Informationen eine fachliche / anwaltliche Beratung nicht ersetzen können. Im Bedarfsfall sollten Sie sich daher mit Ihrem Rechtsanwalt / Steuerberater in Verbindung setzen und sich zu Fragen in dem Sie betreffenden, konkreten Fall (Berechnung der Umsatzbeteiligung, künftige Vertrags­gestaltung u.ä.) beraten lassen.*

***IV.***

***Hinweis bezüglich***

***eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes***

*Mit einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot im Arbeitsvertrag kann der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter/ seiner Mitarbeiterin vertraglich untersagen, nach dem Ausscheiden in einer konkurrierenden Zahnarztpraxis tätig zu werden oder eine zu gründen.*

*Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses gilt das Wettbewerbsverbot entsprechend §§ 60 ff. Handelsgesetzbuch (HGB) für alle Arbeitnehmenden und muss nicht gesondert im Arbeitsvertrag ausgewiesen werden. Zwar gilt diese Regelung im HGB ausdrücklich nur für kaufmännische Angestellte, das Bundesarbeitsgericht hat aber durch seine Rechtsprechung geklärt, dass die Regelung für alle Arbeitnehmer gilt. § 60 HGB konkretisiert dabei einen allgemeinen Rechtsgedanken, der seine Grundlage bereits in der Treupflicht des Arbeitnehmers hat.*

*Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, das auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses gelten soll, muss hingegen ausdrücklich und schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Erforderlich ist dafür insbesondere, dass sich der Arbeitgeber dazu verpflichtet, für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine sogenannte Karenzentschädigung an seinen früheren Angestellten zu zahlen. Dies ist absolut zwingend, d.h. wenn keine Karenzentschädigung vereinbart worden ist, ist das Wettbewerbsverbot schon allein deshalb nichtig.*

*Die Karenzentschädigung ist sozialversicherungsfrei und in der Regel lohnsteuerpflichtig.*

*Die Höhe der Karenzentschädigung entspricht den zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. Gemeint ist damit das bisherige Arbeitsentgelt zuzüglich evtl. Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Boni, Essenszuschüsse usw. Der frühere Arbeitgeber kann aber von der Entschädigung das abziehen, was der angestellte Zahnarzt während des laufenden Wettbewerbsverbots aus einer neuen selbstständigen und/oder unselbstständigen Tätigkeit an Einkommen erzielt. Dies ist laut § 75 c HGB aber nur zulässig, wenn der zusätzlich erwirtschaftete Verdienst und die Karenzentschädigung mehr als 110 Prozent des Bruttoverdienstes betragen.*

*Die Karenzentschädigung muss mindestens so hoch sein, dass sie für jedes vereinbarte Jahr die Hälfte der vom ehemaligen Angestellten zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht. Wird diese Mindesthöhe nicht eingehalten, ist das Wettbewerbsverbot für den früheren Angestellten nur unverbindlich: Er kann sich dann aussuchen, ob er Konkurrent seines früheren Arbeitgebers werden will oder ob er die Entschädigung erhalten möchte.*

*Die maximal zulässige Dauer des Wettbewerbsverbotes beträgt zwei Jahre. Der Zweijahres-Zeitraum beginnt an dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis endet.*

*Außerdem muss das Wettbewerbsverbot sachlich und räumlich angemessen sein.*

*Sachlich muss es sich auf das Tätigkeitsspektrum des angestellten Zahnarztes beschränken.* *Eine Tätigkeit im stationären Sektor darf beispielsweise nicht verboten werden, wenn die bisherige Tätigkeit ambulant ausgeführt wurde. Ein generelles Tätigkeitsverbot ginge zu weit und wäre nichtig. In einem solchen Fall wäre auch eine „geltungserhaltende Reduktion“ der Regelung, das heißt das Zurückschneiden der unwirksamen Klausel auf ihren gerade noch zulässigen Inhalt, nicht möglich.*

*Räumlich gesehen darf es sich nur auf den Einzugsbereich der Praxis erstrecken.* *Hier bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen Zahnarztpraxen mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten. Im Falle einer zu weitreichenden räumlichen Ausgestaltung des Wettbewerbsverbotes wäre keine geltungserhaltende Reduktion möglich. Die Rechtsprechung steckt hier sehr enge Grenzen und geht in ihren Entscheidungen kaum über einen Radius von maximal acht bis zehn Kilometern, Luftlinie, hinaus.*

*Wegen der Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung hat der Arbeitgeber oftmals ein Interesse daran, auf ein einmal vereinbartes Wettbewerbsverbot zu verzichten. Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein solcher einseitiger Verzicht zulässig. Allerdings ist dabei die in § 75a HGB festgelegte Jahresfrist zu beachten, denn der Verzicht auf das Wettbewerbsverbot lässt die Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung erst nach Ablauf eines Jahres entfallen. Die Karenzentschädigung ist daher, auch wenn das nachvertragliche Wettbewerbsverbot mit der Verzichterklärung sofort wirkungslos wird, noch für die Dauer von einem Jahr nach Verzichtserklärung zu leisten.*

|  |
| --- |
| ***Formulierungsvorschlag für den einseitigen Verzicht des Arbeitgebers auf die Einhaltung des Wettbewerbsverbotes nach § 21 Abs. 5 des vorliegenden Musterarbeitsvertrages:****Wir verzichten hiermit nach § 75 a HGB auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gemäß…….. des Arbeitsvertrages vom…………………….**Mit Ablauf eines Jahres seit dem Zugang dieser Erklärung werden wir von der Verpflichtung zur Zahlung der Karenzentschädigung gem. § 21 Abs. 3 des Arbeitsvertrages vom…………….. frei.* |

*Zusammenfassend ist Folgendes festzuhalten:*

*Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist aufgrund der zu zahlenden Entschädigung immer auch mit einer finanziellen Belastung für den Arbeitgeber verbunden. Zur Klärung, ob eine diesbezügliche Regelung im Arbeitsvertrag sinnvoll ist und dem Schutz des berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers im Einzelfall dient, ist die Unterstützung durch einen Fachanwalt unabdingbar.*

*Die hier aufgeführten Formulierungsvorschläge entsprechen der aktuellen Rechtsprechung zu diesem Thema, eine Rechtsprechungsänderung kann aber nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Auch aus diesem Grund, ist es ratsam sich hierzu umfassend beraten zu lassen.*

*Wir möchten Sie daher abschließend noch darauf hinweisen, dass die vorstehenden Informationen eine fachliche / anwaltliche Beratung nicht ersetzen können. Im Bedarfsfall sollten Sie sich daher mit Ihrem Rechtsanwalt / Steuerberater in Verbindung setzen und sich zu Fragen in dem Sie betreffenden, konkreten Fall (Berechnung der Karenzentschädigung, konkrete Vertragsgestaltung u.ä.) beraten lassen.*