**Hinweis**

**zu dem Anstellungsvertrag für ZMA**

**Bei dem 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 Mustervertrages haftet die jeweilige Anwenderin bzw. der jeweilige Anwender – nicht jedoch die Zahnärztekammer Sachsen-Anhalt.**

**Befristeter Anstellungsvertrag**

**für**

**Zahnmedizinische Mitarbeiterin/Zahnmedizinischer Mitarbeiter**

Zwischen

Frau/Herrn \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Zahnärztin/Zahnarzt

(nachfolgend Praxisinhaberin/Praxisinhaber oder Arbeitgeberin/Arbeitgeber)

in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

PLZ/Praxisort/Straße

und

Frau/Herrn \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Zahnmedizinische Mitarbeiterin/Zahnmedizinischer Mitarbeiter

(nachfolgend ZMA oder Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

wohnhaft in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

PLZ/Ort/Straße

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1 Arbeitsbeginn/Dauer**

(1) Frau/Herr \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ tritt mit Wirkung ab \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

befristet bis zum \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ in die Dienste der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers.

(2) Der Vertrag wird entsprechend des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21.12.2000 i. d. F. v. 22.07.2022 geschlossen. Das Anstellungsverhältnis endet zu dem vereinbarten Termin, ohne dass es einer besonderen Kündigung bedarf.

**§ 2 Probezeit**

(1) Es wird eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart. Sie endet am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(2) Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden.

**§ 3 Arbeitszeit, Überstunden, Arbeitsort**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Stunden wöchentlich. Täglicher Arbeitsbeginn ist um \_\_\_\_\_\_ Uhr. Die übrige Einteilung der Arbeitszeit richtet sich nach den Erfordernissen der Praxis.

(2) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Anordnung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers betriebsnotwendige Mehrarbeits- und Überstunden im gesetzlich zulässigen Umfang zu leisten. Ein Anspruch auf Über- oder Mehrarbeitsstundenabgeltung besteht nur, wenn die Über- oder Mehrarbeitsstunden angeordnet oder vereinbart worden sind oder wenn sie aus dringenden Interessen des Praxisbetriebes erforderlich waren. Mit dem vereinbarten Bruttogehalt (§ 6) sind \_\_\_\_ Überstunden monatlich abgegolten. Darüberhinausgehende Überstunden werden durch Freizeitgewährung abgegolten.

(3) Arbeitsort ist grundsätzlich die Praxis. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer führt ihre/seine Tätigkeit aber grundsätzlich auch an anderen Orten, z. B. Alten- und Pflegeheimen, aus. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei Bedarf auch an diesen Orten tätig zu werden.

**§ 4 Tätigkeitsbeschreibung, Pflichten der/des ZMA**

(1) Die/der ZMA wird als Zahnmedizinische Fachangestellte/Zahnmedizinischer Fachangestellter bzw. Zahnarzthelferin/Zahnarzthelfer mit allen berufstypischen Tätigkeiten angestellt. Ihr/ihm können andere zumutbare Tätigkeiten übertragen werden, die der Qualifikation entsprechen.

(2) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die übertragenen Aufgaben sorgfältig unter Beachtung der für die Ausübung des zahnärztlichen Berufs geltenden gesetzlichen Bestimmungen und der Berufsordnung der Zahnärztekammer Sachsen-Anhalt auszuführen.

(3) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist zur gewissenhaften Erfüllung der ihr/ihm übertragenen Aufgaben verpflichtet. Sie/er hat die für die Ausübung des zahnärztlichen Berufs geltenden gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen und die berufsständischen Ordnungen in persönlicher Verantwortung zu beachten und den Weisungen der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers Folge zu leisten.

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat sich insbesondere mit allen kassenzahnärztlichen Vor­schriften vertraut zu machen und die Gebote einer wirtschaftlichen Behandlungsweise zu beachten. Sie/er ist gehalten, seine Behandlungen sorgfältig, vollständig und gewissenhaft zu dokumentieren.

(4) Persönliche Angelegenheiten, die mit der Arbeitstätigkeit in keinem Zusammenhang stehen, hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

(5) Ein Fernbleiben von der Praxis ist nur mit vorheriger Zustimmung der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers gestattet. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber unverzüglich unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

**§ 5 Schweigepflicht**

Der/dem ZMA ist bekannt, dass die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber der gesetzlichen Schweigepflicht unterliegt. Die/der ZMA verpflichtet sich hiermit zur Verschwiegenheit auf alle Vorgänge der Praxis. Die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses fort.

**§ 6 Vergütung**

(1) Als Vergütung für ihre/seine Tätigkeit erhält die/der ZMA ein Gehalt in Höhe von \_\_\_\_\_\_\_ € brutto monatlich. Die Vergütung wird monatlich nachträglich jeweils am letzten Tag des Monats gezahlt. Fällt der Fälligkeitstag auf einen Sonnabend oder einen Sonn- oder Feiertag, so wird die Vergütung einen Tag vorher gezahlt.

Die Vergütung der Arbeitsnehmerin/des Arbeitnehmers setzt sich aus der monatlichen Grundvergütung und \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ zusammen.

Das Arbeitsentgelt wird auf das von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer benannte Konto überwiesen:

Kontoverbindung: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

IBAN: DE\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

BIC: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(2) Die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber behält sich vor, eine Leistungszulage zu zahlen. Auf sie besteht jedoch kein Rechtsanspruch, auch nicht bei längerer Zahlung.

(3) Alle übrigen Vergütungen sind freiwilliger Natur, auf sie entsteht kein Rechtsanspruch. Das gilt insbesondere für Weihnachtsgratifikationen.

(4) Vergütungsansprüche dürfen weder verpfändet noch abgetreten werden. Kommt es zu einer Lohnpfändung, werden monatlich 5,00 pro € Pfändung für Verwaltungsaufwand einbehalten.

**§ 7 Ärztliche Untersuchung**

(1) Die/der ZMA ist auf Verlangen der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers verpflichtet, sich vor ihrer/seiner Einstellung bei einer Ärztin/einem Arzt ihres/seines Vertrauens ärztlich auf ihren/seinen Gesundheitszustand und ihre/seine körperliche Eignung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe untersuchen zu lassen. Die Kosten dieser ärztlichen Untersuchung trägt die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber.

(2) Aus Gründen der Gesundheitspflege und zur Verhütung von Berufskrankheiten sind die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber und die/der ZMA verpflichtet, die gesetzlich, insbesondere von der Berufsgenossenschaft, vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen vornehmen zu lassen.

**§ 8 Arbeitsverhinderung**

(1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur nach vorheriger Erlaubnis der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers gestattet. Kann diese Erlaubnis den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber so bald wie möglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.

(2) Wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer durch ärztlich nachgewiesene unverschuldete Krankheit, Betriebsunfall oder durch ein von dem zuständigen Vertreter der Rentenversicherung angeordnetes Heilverfahren gehindert, ihrer/seiner vertraglichen Arbeitspflicht nachzukommen, leistet die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber entsprechend der gesetzlichen Regelungen Entgelt an die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer weiter.

(3) Jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer sind unverzüglich anzuzeigen. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung, aus der die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer hervorgehen, spätestens am dritten Krankheitstag einzureichen. Für jede Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit ist spätestens am nächsten Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen/einzureichen.

(4) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

(5) Bleibt die/der arbeitsfähige ZMA ohne Erlaubnis aufgrund nichtvertraglicher oder gesetzlicher Rechte und Pflichten der Arbeit fern, so verliert sie/er für die Dauer des Fernbleibens den Anspruch auf die Vergütung unbeschadet weitergehender Rechte der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers.

**§ 9 Urlaub**

(1) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält bei einer 5-Tage-Woche kalenderjährlich einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen. Der gesetzliche Mindesturlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er. Eine Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der gesetzliche Mindesturlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er. (Konnte der gesetzliche Mindesturlaub wegen Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers nicht genommen werden, geht der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch 15 Kalendermonate nach dem Ende des Urlaubsjahres, mithin am 31.3. des 2. Folgejahres unter.)

(2) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält darüber hinaus kalenderjährlich einen übergesetzlichen Zusatzurlaub von weiteren \_\_\_\_\_\_\_ Arbeitstagen. Der übergesetzliche Zusatzurlaub ist innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen, ansonsten verfällt er, unabhängig von einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit oder Mitwirkungsobliegenheiten der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers. Eine Übertragung des übergesetzlichen Zusatzurlaubes auf das nächste Jahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Übertragung erforderlich machen. Im Falle der Übertragung muss der Zusatzurlaub in den ersten drei Monaten des nachfolgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Ansonsten verfällt der Zusatzurlaub mit Ablauf des 31.3. des nachfolgenden Kalenderjahres auch dann, wenn er wegen Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte oder die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen hat. Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruches ist ausgeschlossen.

(3) Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber auf Antrag und unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers. Dringende betriebliche Gründe haben Vorrang. Ein Urlaubsantrag gilt mit schriftlicher Bestätigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber als bewilligt. Als bewilligt gilt zunächst der gesetzliche Mindesturlaub gem. Abs. (1) bis zu dessen vollständiger Erfüllung, erst danach der übergesetzliche Zusatzurlaub gem. Abs. (2). Während des Übertragungszeitraumes (1.1. bis 31.3. des nachfolgenden Kalenderjahres) gilt zunächst der übertragene gesetzliche Mindesturlaub, danach der übertragene übergesetzliche Zusatzurlaub und erst danach der in dem betreffenden Kalenderjahr entstehende bzw. entstandene gesetzliche Mindesturlaub und übergesetzliche Zusatzurlaub als bewilligt.

(4) Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird.

(5) Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach sechsmonatiger Tätigkeit in derselben Praxis.

**§ 10 Berufskleidung**

Die/der ZMA hat für ihre/seine Berufskleidung selbst Sorge zu tragen. Die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber kann auch die Berufskleidung selbst der/dem ZMA zur Verfügung stellen. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie/er die Art der Berufskleidung (Form oder Farbe) vorschreibt.

**§ 11 Nebentätigkeit**

(1) Wissenschaftliche Betätigung ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer gestattet, soweit ihre/seine durch den Anstellungsvertrag geregelten Aufgaben zulassen. Wissenschaftliche Veröffentlichungen bedürfen der vorherigen Zustimmung der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers, soweit sie sich auf Erfahrung und Verhältnisse in ihrer/seiner Praxis beziehen.

(2) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer darf im Übrigen eine Nebenbeschäftigung nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers übernehmen.

**§ 12 Gesetzliche Fortbildung**

(1) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die gesetzlich vorgeschriebenen oder von der Praxisinhaberin/dem Praxisinhaber empfohlenen Fortbildungen zu besuchen und die dafür erhaltenen Nachweise unverzüglich an die Praxisinhaberin/den Praxisinhaber zu übergeben. Die Übernahme von Fortbildungskosten bleibt einer gesonderten Vereinbarung vorbehalten.

(2) Die notwendige Freistellung erfolgt durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber.

**§ 13 Beendigung, Kündigung**

(1) Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) kündigen. Eine Verlängerung der für die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber geltenden Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs. 2 BGB gilt auch für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer.

(2) Jede Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 623 BGB).“

(3) Will die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss sie/er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist (§ 4 KSchG).

**§ 14 Ausschlussfrist**

(1) Ansprüche aus diesem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansonsten sind die Ansprüche verwirkt. Lehnt die Gegenseite den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb einer Frist von einem Monat nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

(2) Unberührt von diesen Regelungen bleiben Ansprüche auf [Schadensersatz](https://www.juraforum.de/lexikon/schadensersatz) aufgrund vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung, auf Schadensersatz aufgrund vorsätzlicher oder grob fahrlässig begangener unerlaubter Handlung oder auf den gesetzlichen Mindestlohn nach [§ 1 MiLoG](https://www.juraforum.de/gesetze/milog/1-mindestlohn).

**§ 15 Salvatorische Klausel**

Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen unberührt.

An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der wirtschaftlichen Zielsetzung am nächsten kommt, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen bzw. undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben. Die vorstehenden Bestimmungen gelten entsprechend für den Fall, dass sich der Vertrag als lückenhaft erweist.

**§ 16 Änderungen, Ergänzungen**

Änderungen und Ergänzungen des Vertrages bedürfen der Schriftform.

**§ 17 Besondere Vereinbarungen**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ort Datum**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Arbeitgeberin/Arbeitgeber Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer**

**Praxisinhaberin/Praxisinhaber**

**Anlage 1**

zum Anstellungsvertrag für zahnmedizinische Mitarbeiterin/zahnmedizinischer Mitarbeiter

**Angaben zur Person der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters**

1. Vor- und Zuname (ggf. auch Geburtsname) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Geburtsdatum \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Anschrift (Ort, Straße, Haus-Nr.) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Telefon \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4. Staatsangehörigkeit \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5. Bestandene Prüfung als *Zahnarzthelferin/Zahnarzthelfer bzw. als Zahnmedizinische Fachangestellte/Zahnmedizinischer Fachangestellter*

Datum/Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

6. Nachweis der Fachkunde und Kenntnisse im Strahlenschutz als *Zahnarzthelferin/Zahnarzthelfer bzw. als Zahnmedizinische Fachangestellte/Zahnmedizinischer Fachangestellter*

Datum/Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Letzte Aktualisierung –

Datum/Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7. Angaben weiterer mit Erfolg abgelegter Prüfungen:

welche \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

vom \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ gültig bis \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

8. Familienstand: ledig - verheiratet - verwitwet ‑ geschieden

(Nichtzutreffendes streichen)

9. Anschrift der nächsten Angehörigen/des nächsten Angehörigen

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. Zurzeit bestehende Krankheiten, Leiden oder Beeinträchtigungen der Arbeitsfähigkeit

(freiwillige Angabe)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ich versichere, diese Angaben wahrheitsgemäß gemacht zu haben.

Ort, Datum: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Hinweise: Teilzeit- und Befristungsgesetz**

**§ 14 Zulässigkeit der Befristung**

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,

2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,

3. die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zur Vertretung einer anderen Arbeitnehmerin/eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,

4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,

5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,

6. in der Person der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,

7. die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und sie/er entsprechend beschäftigt wird, oder

8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit derselben Arbeitgeberin/demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2 a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Satz 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Sozialgesetzbuchs teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.