Zahnärztekammer Sachsen-Anhalt

Vorschlag zur Abfassung eines befristeten Anstellungsvertrages

**Befristeter Anstellungsvertrag**

**für**

**Zahnmedizinische Mitarbeiter**

Zwischen

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

Zahnarzt/Zahnärztin (nachfolgend Praxisinhaber genannt)

in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ PLZ/Praxisort/Straße

und

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

Zahnmedizinische/r Mitarbeiter/in (nachfolgend ZMA genannt)

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 des Praxisinhabers.

(2) Der Vertrag wird entsprechend des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21.12.2000 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**

(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) 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.

**§ 4 Pflichten des ZMA**

Der ZMA verpflichtet sich, die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen, den Weisungen des Praxisinhabers Folge zu leisten, sich dessen Angestellten und den Patienten gegenüber höflich und ordentlich zu verhalten, die gesetzliche Schweigepflicht (§ 203 StGB) zu beachten, die festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten, das Arbeitsmaterial nur für die aufgetragenen Arbeiten zu verwenden sowie die Betriebs-, Unfall- und Strahlenschutzvorschriften zu beachten.

**§ 5 Schweigepflicht**

Dem ZMA ist bekannt, dass der Praxisinhaber der gesetzlichen Schweigepflicht unterliegt. 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 seine Tätigkeit erhält 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.

(2) 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.

(2) 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) Der ZMA ist auf Verlangen des Praxisinhabers verpflichtet, sich vor seiner Einstellung bei einem Arzt seines Vertrauens ärztlich auf seinen Gesundheitszustand und seine körperliche Eignung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe untersuchen zu lassen. Die Kosten dieser ärztlichen Untersuchung trägt der Praxisinhaber.

(2) Aus Gründen der Gesundheitspflege und zur Verhütung von Berufskrankheiten sind der Praxisinhaber und 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 des Praxisinhabers gestattet. Kann diese Erlaubnis den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist der Praxisinhaber sobald wie möglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.

(2) Jede Arbeitsverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer ist 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.

(3) Im Übrigen gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

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

**§ 9 Urlaub**

(1) Der ZMA hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaub soll möglichst zusammenhängend gewährt werden. Der Zeitpunkt ist rechtzeitig zu vereinbaren.

(2) Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach sechsmonatiger Tätigkeit in derselben Praxis.  
  
(3) 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.

(4) Der Urlaub beträgt \_\_\_\_\_ Werktage.

(5) Erkrankt der ZMA während des Urlaubs, so hat er dem Praxisinhaber unter Vorlage einer Bescheinigung Mitteilung über die Arbeitsunfähigkeit zu machen. Der Urlaub wird dann unterbrochen. Nach Wiederherstellung ist der Rest des Urlaubs je nach Vereinbarung sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt zu gewähren.

(6) Der ZMA hat beim Ausscheiden aus der Praxis Anspruch auf Aushändigung einer Bescheinigung darüber, ob und in welcher Höhe im laufenden Kalenderjahr Urlaub gewährt wurde.

(7) Der ZMA ist verpflichtet, einen von einem anderen Praxisinhaber gewährten Urlaub für die Beschäftigungszeit eines anderen Arbeitgebers anrechnen zu lassen.

**§ 10 Berufskleidung**

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

**§ 11 Beendigung**

(1) Eine ordentliche Kündigung ist während der Befristung ausgeschlossen.

**Alternativ*:***

Für die ordentliche Kündigung, die auch während der Befristung möglich ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 622 BGB).

(2) Unberührt bleibt die Möglichkeit der fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus einem wichtigen Grunde.

(3) Die Kündigung bedarf der Schriftform.

(4) Nach erfolgter Kündigung hat der ZMA Anspruch auf Gewährung einer angemessenen Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes.

**§ 12 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).

**§ 13 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 kommen, 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.

**§ 14 Änderungen, Ergänzungen**

Än­de­run­gen und Er­gän­zun­gen des Ver­tra­ges be­dür­fen der Schrift­form.

**§ 15 Besondere Vereinbarungen**

Besondere Vereinbarungen:

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

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

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

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

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

Ort Datum

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

(Praxisinhaber) (Zahnmedizinischer Mitarbeiter)

**Anlage 1** zum Anstellungsvertrag für zahnmedizinische Mitarbeiter

**Angaben zur Person des Mitarbeiters**

1. Vor- und Zuname \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ggf. auch Geburtsname)

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

2. Anschrift (Ort, Straße, Haus-Nr.)

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

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

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

5. Bestandene Prüfung

als *Zahnarzthelfer/in - /Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r*

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

6. Nachweis der Fachkunde und Kenntnisse im Strahlenschutz

als *Zahnarzthelfer/in - /Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r*

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 des nächsten Angehörigen

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

10. Zur Zeit 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 des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,

3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,

4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,

5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,

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

7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und 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 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 Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2 a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalender-mäßige 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 der Arbeit-nehmer 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 Buch Sozialgesetzbuch 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.