

Rahmenempfehlung

der Zahnärztekammer Schleswig-Holstein

für die Tätigkeit von Zahnmedizinischen Fachangestellten

Gültig seit 1.1.2005

Rahmenempfehlung der Zahnärztekammer Schleswig-Holstein für die Tätigkeit von Zahnmedizinischen Fachangestellten

- gemäß Vorstandsbeschluss vom 17. November 2004

§ 1 Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

- I. 1. Räumlich: für Schleswig-Holstein
 2. Fachlich: für zahnärztliche Praxen
 3. Persönlich: a) für Zahnmedizinische Fachangestellte,
b) für Auszubildende
- II. Zahnmedizinische Fachangestellte und Auszubildende sind Angestellte, die dem Berufsbild der Zahnmedizinischen Fachangestellten entsprechen. Hierzu gehören auch die nach §§ 53 ff. Berufsbildungsgesetz fortgebildeten Zahnmedizinischen Fachangestellten.

§ 2 Anwendungsbereich

Wird im Arbeitsvertrag auf diese Rahmenempfehlung Bezug genommen, so gelten die Bestimmungen dieser Empfehlung.

§ 3 Arbeitsvertrag

Der Arbeits- und Ausbildungsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; der Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 4 Probezeit

Die ersten sechs Monate nach Beginn des Anstellungsverhältnisses gelten als Probezeit. Die Probezeit entfällt, wenn die Angestellte in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis von denselben Praxisinhabern eingestellt wird.

§ 5 Schweigepflicht

Die Angestellte ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie hat insbesondere alle Praxisvorgänge sowie den Personenkreis der Patienten geheim zu halten. Dies gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 6 Ärztliche Untersuchungen

Ärztliche Untersuchungen sind nach den jeweils aktuellen Bestimmungen durchzuführen.

§ 7 Arbeitszeit

1. Die Vertragsparteien vereinbaren die wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen im Arbeits- oder Ausbildungsvertrag, dabei sind die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes bzw. Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.
2. Als Arbeitstage gelten die in der Praxis des Arbeitgebers jeweils üblichen Arbeitstage außer Sonn- und Feiertage.
3. Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit richten sich nach den Erfordernissen der Praxis, im Weiteren gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.

§ 8 Mehr-, Sonntags- und Nachtarbeit

Als Mehrarbeit gilt die über die vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit (einschließlich der Notfalldienste, soweit innerhalb eines Zeitraumes von längstens drei Wochen keine entsprechende Freizeit gegeben wird). Sonntagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit. Der 24. und 31. Dezember gelten jeweils als halbe Arbeitstage. Mehrarbeit wird nur vergütet, wenn sie aufgrund ausdrücklicher vorheriger Anordnung des Praxisinhabers geleistet wird. Die Parteien können im Arbeitsvertrag Zuschläge für geleistete Mehrarbeit vereinbaren. Beim Zusammentreffen mehrerer vereinbarter Zuschlagssätze ist nur der höchste Zuschlag zu zahlen.

§ 9 Arbeitsversäumnis

Persönliche Angelegenheiten hat die Angestellte außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Jede Dienstverhinderung ist unverzüglich dem Praxisinhaber anzuzeigen, desgleichen deren voraussichtliche Dauer. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen. Im Falle einer Erkrankung gelten die jeweils aktuellen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 10 Vergütung

1. Die Angestellte erhält eine Vergütung nach Maßgabe der jeweils geltenden Vergütungsempfehlung der Zahnärztekammer Schleswig-Holstein. Alle darüber hinaus gehenden Leistungen und Vergütungen nebst etwaiger Zuschläge oder sonstige Sonderzahlungen sind freiwilliger Natur und individuell zu vereinbaren. Auf sie besteht kein Rechtsanspruch. Das gilt insbesondere für Gratifikationen, gleich aus welchem Anlass. Auch nach wiederholter Zahlung erwächst hieraus kein Rechtsanspruch.
2. Der Angestellten ist eine schriftliche monatliche Gehaltsabrechnung zur Verfügung zu stellen, aus welcher sich die Zusammensetzung des Gehalts und der einzelnen Abzüge ergibt.

§ 11 Besondere Zuwendungen

Besondere Zuwendungen sind individuell zu vereinbaren und schriftlich im Arbeitsvertrag aufzunehmen. Gleiches gilt für vermögenswirksame Leistungen.

§ 12 Vergütungsregelung bei Schwangerschaft

Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes finden entsprechend Anwendung.

§ 13 Urlaub

1. Die Angestellte hat in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf bezahlten Urlaub. Die Urlaubszeit kann als Betriebsurlaub festgelegt werden. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
2. Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach sechsmonatiger Zugehörigkeit zu derselben Praxis.
3. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktage (Werktage im Sinne des Gesetzes sind alle Tage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind). Der Mindesturlaub darf nicht unterschritten werden. Darüber hinausgehende Urlaubstage bedürfen schriftlicher Vereinbarung im Arbeitsvertrag. Bei Jugendlichen sind die besonderen Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.
4. Schwerbehinderte Menschen erhalten den ihnen gesetzlich zustehenden Zusatzurlaub.
5. Erkrankt die Angestellte während des Urlaubs, so hat sie ihrem Arbeitgeber unter Vorlage einer ärztlichen 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. Hinsichtlich einer etwaigen Urlaubsabgeltung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
6. Der Angestellten ist beim Ausscheiden aus der Praxis eine Bescheinigung darüber auszustellen, ob und in welcher Höhe im laufenden Kalenderjahr Urlaub erteilt wurde. Die Angestellte ist verpflichtet, diese Bescheinigung bei der Einstellung vorzulegen.
7. Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen Gründen bis Ende des Jahres nicht angetreten werden, so ist er innerhalb der nächsten drei Monate zu gewähren und zu nehmen.

§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Während der Probezeit, längstens innerhalb von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
2. Das Arbeitsverhältnis kann im Übrigen für beide Seiten nach Maßgabe der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. Die verlängerten gesetzlichen Kündigungsfristen gelten für beide Vertragsparteien.
3. Die außerordentliche (fristlose) Kündigung richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.
4. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die weitergehenden Bestimmungen des Kündigungsschutzes bleiben unberührt.

§ 15 Zeugnis

1. Die Angestellte hat nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag Anspruch auf Aushändigung eines vorläufigen Zeugnisses, das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen ist.
2. Die Angestellte ist berechtigt, aus triftigem Grund während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis zu verlangen.
3. Das Zeugnis muss Auskunft geben über Art und Dauer der Tätigkeit. Es ist auf Antrag auch auf Leistung und Führung im Dienst zu erstrecken.

§ 16 Ausschlussfristen

Alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsvertrag und aus dessen Beendigung ergeben, sind von den Parteien innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Im Falle der Ablehnung sind derartige Ansprüche innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten – gerechnet vom Zugang der schriftlichen oder mündlichen Ablehnung an – gerichtlich geltend zu machen. Sofern eine ausdrückliche schriftliche oder mündliche Abrede nicht existiert, beginnt diese 3-Monats-Frist zwei Wochen nach Zugang des Anspruchsschreibens bei der anderen Vertragspartei.

Diese Klausel gilt nicht für Ansprüche aus vorsätzlicher unerlaubter Handlung und Ansprüche aus Straftaten.

§ 17 Wahrung des Besitzstandes

Für Angestellte, die beim Inkrafttreten dieser Rahmenempfehlung günstigere Arbeits- und Vergütungsbedingungen hatten, bleiben diese weiter in Kraft.

§ 18 Jugendliche

Für Jugendliche gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

§ 19

Sollte eine Bestimmung dieser Rahmenempfehlung ganz oder teilweise unwirksam sein, so bleiben die übrigen Bestimmungen aufrechterhalten.

§ 20

Diese Rahmenempfehlung tritt am 1. Januar 2005 in Kraft.