



ACHTUNG:

WICHTIGE HINWEISE für die Verwendung des nachfolgenden Muster-Vertrags

In der Anlage finden Sie einen aktualisierten und **unverbindlichen Muster-Vertrag**. Wir überarbeiten diesen Muster-Vertrag in regelmäßigen Abständen um Änderungen der Rechtslage zu berücksichtigen. Wir können nicht gewährleisten, dass der Muster-Vertrag stets aktuell geändert wird und Gesetzesänderungen sowie alle aktuellen gerichtlichen Entscheidungen berücksichtigt.

Bitte bedenken Sie weiter, dass sich die Rechtslage während der Vertragslaufzeit in vielen Punkten ändern wird mit der Folge, dass einzelne Bestandteile dieses Vertrags unwirksam werden können. Sie können diese Rechtsfolge nur vermeiden, indem Sie bestehende Verträge regelmäßig anpassen, was sich in der Praxis als schwierig erweisen wird und unserer Kenntnis nach daher nicht praktiziert wird.

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

Der Muster-Vertrag erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern dient lediglich einer unverbindlichen Orientierung für eine mögliche Vertragsgestaltung. Es sind viele andere Vertragsgestaltungen denkbar. Es gibt eine Fülle von Gestaltungsmöglichkeiten, die im Rahmen eines derartigen Muster-Vertrages nicht dargestellt werden können. Der Muster-Vertrag muss deshalb individuell überprüft und den Praxisverhältnissen im Einzelfall angepasst werden. Er ersetzt keinesfalls eine Beratung durch einen Rechtsanwalt und/oder Steuerberater. Für die Verwendung oder Nutzung des Muster-Vertrages haftet die jeweilige Anwenderin bzw. der jeweilige Anwender.

März 2023

Ihre Zahnärztekammer Hamburg



Zeitarbeitsvertrag für Zahnmedizinische Fachangestellte

Zwischen

Arbeitgeber/in:

Herrn/Frau _____

Praxisanschrift _____

und

Arbeitnehmer/in:

Herrn/Frau _____

Anschrift _____

Geburtsdatum _____

wird folgender

Anstellungsvertrag

abgeschlossen:

§ 1

Vertragsgegenstand, Art und Ort

Dieser Vertrag wird entsprechend § 3 Abs. 1 Satz 1, 2 TzBfG (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) als Zeitarbeitsvertrag abgeschlossen. Das Anstellungsverhältnis endet zu dem vereinbarten Termin, ohne dass es einer besonderen Kündigung bedarf.

Das Anstellungsverhältnis beginnt am _____

und endet infolge Fristablauf am _____.

Der/Die Arbeitnehmer/in wird in der zahnärztlichen Praxis des/der Arbeitgeber/s/in als Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r eingestellt. Die von dem/der Arbeitnehmer/in zu erbringenden Leistungen umfassen sowohl die dem Berufsbild der/s Zahnmedizinischen Fachangestellten entsprechenden Tätigkeiten als auch die dem/der Arbeitnehmer/in ansonsten von dem /der Arbeitgeber/in zugewiesenen zumutbaren Arbeiten.

Übt der/die Arbeitgeber/in die Tätigkeit zusätzlich zu der im Vertrag genannten Praxisanschrift auch an anderen Orten, z.B. Alten- und Pflegeheimen, aus, ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, bei Bedarf auch an diesen Orten tätig zu werden.

Die Einstellung erfolgt unter der Voraussetzung gesundheitlicher Eignung für die vorgesehene Aufgabe. Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt sich bereit, sich von einem ermächtigten Arzt arbeitsmedizinisch nach den Grundsätzen G 42 (Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung) und G 24 (Hauterkrankungen) vor Arbeitsantritt untersuchen zu lassen und auch die regelmäßigen Nachuntersuchungen durchführen zu lassen.

§ 2

Probezeit

Die ersten 6 Monate nach Beginn des Vertrages gelten als Probezeit, und zwar bis zum Schluss des sechsten Monats. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beiderseitig 2 Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB). Das Recht zur fristlosen Kündigung wird hiervon nicht berührt.

§ 3

Schweigepflicht / Datengeheimnis

- (1) Über die ärztliche Schweigepflicht und die Pflicht zur Verschwiegenheit nach der Berufsordnung hinaus erstreckt sich die Verschwiegenheitspflicht auf alle Vorgänge der Praxis. Die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Der/Die Arbeitnehmer/in ist nicht berechtigt, Abschriften der Patientendokumentation anzufertigen und aus der Praxis zu entfernen.
- (2) Der/die Angestellte wurde auf das Datengeheimnis verpflichtet und hat eine entsprechende Verpflichtungserklärung abgegeben (zu Informations- und Dokumentationszwecken beigefügt als Anlage zum Anstellungsvertrag). Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit bzgl. des Datengeheimnisses besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit fort.

§ 4

Arbeitszeit / Mehrarbeit / Überstunden / Kurzarbeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt _____ Stunden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie der Pausen richten sich nach der Übung der Praxis. Sofern der/die Arbeitnehmer/in an den Arbeitstagen über 6 Arbeitsstunden hinaus bis zu 9 Arbeitsstunden tätig wird, wird er/sie die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes beachtend eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten einnehmen und dafür die Arbeitstätigkeit insgesamt unterbrechen.

Bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden wird er/sie eine Ruhepause von mindestens 45 Minuten einnehmen und auch dafür insgesamt die Arbeitstätigkeit unterbrechen.

Der/Die Arbeitgeber/in behält sich die Festlegung der Lage der Ruhepausen im gesetzlichen Umfang vor, sofern dies erforderlich sein sollte.

Es besteht die Verpflichtung, auf Anordnung des/der Arbeitgeber/s/in Mehrarbeits- und Überstunden zu leisten, höchstens jedoch in gesetzlich zulässigem Umfang. Der/Die Arbeitgeber/in ist bei Vorliegen betrieblicher Gründe, wie z.B. bei unaufschiebbar erforderlichen Tätigkeiten, berechtigt, Überstunden anzuordnen.

Darüber hinaus ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, auf Anweisung des/der Arbeitgeber/s/in Nacht-, Schicht-, Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst in gesetzlich zulässigem Umfang zu leisten.

Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, am zahnärztlichen Notdienst teilzunehmen.

Im Falle von Überstunden (Mehrarbeit) werden diese durch Freizeit - regelmäßig innerhalb von einem Monat - ausgeglichen. Ein Anspruch auf Ausgleich von Mehrarbeit entsteht generell nur in den Fällen, wenn die Mehrarbeitsstunden von dem/der Arbeitgeber/in angeordnet oder vereinbart werden oder soweit dies nicht möglich ist, aufgrund von dringenden praxisbedingten Interessen erforderlich werden und der/die Arbeitnehmer/in Beginn und Ende der Mehrarbeit spätestens am folgenden Tage dem/der Arbeitgeber/in in Textform anzeigt.

Der/die Arbeitgeber/in ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (§§ 95 ff. SGB III). Dabei ist eine Ankündigungsfrist von drei Wochen einzuhalten. Für die Dauer der Kurzarbeit vermindert sich die in Ziffer 7. geregelte Vergütung im Verhältnis der ausgefallenen Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit.

§ 5

Nebentätigkeit

Die Übernahme jeder auf Erwerb gerichteten Nebentätigkeit bedarf der schriftlichen Zustimmung des/der Arbeitgeber/s/in. Der/Die Arbeitgeber/in wird diese Zustimmung erteilen, wenn eine Beeinträchtigung der Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmer/s/in nicht zu erwarten ist.

§ 6 Vergütung

Der/Die Arbeitnehmer/in erhält für seine/ihre vertragliche Tätigkeit ein monatliches Bruttogehalt von

EUR _____ zahlbar am Ende des Monats nachträglich nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben auf ein von dem/der Arbeitnehmer/in zu benennendes Konto durch Überweisung.

Zusätzlich gewährt der/die Arbeitgeber/in dem/der Arbeitnehmer/in Folgendes (z.B. Umsatzbeteiligung (z.B. an PZR, ZE), 13. Gehalt, etc.):

Diese werden ebenfalls nach Abzug der gesetzlichen Steuern und Abgaben auf das von dem/der Arbeitnehmer/in zu benennende Konto durch Überweisung geleistet.

Es ist nicht zulässig, Vergütungsansprüche aus diesem Vertrag zu verpfänden oder abzutreten.

§ 7 Freiwillige Sonderzahlungen

Sofern sich der/die Arbeitgeber/in entschließt, über die vorstehend vereinbarte Vergütung hinaus Sonderzahlungen, wie zum Beispiel Urlaubs-, Weihnachtsgeld, sonstige Zulage bzw. Gratifikation, zu leisten, erfolgt dies stets freiwillig und der/die Arbeitgeber/in entscheidet hierüber von Fall zu Fall neu. Auf sie besteht auch nach mehrfacher Zahlung weder dem Grunde, noch der Höhe nach ein Rechtsanspruch. Das gilt bei wiederholter Zahlung selbst dann, wenn bei der Zahlung auf die Freiwilligkeit der Leistung und das Fehlen des Rechtsanspruchs nicht ausdrücklich hingewiesen wird. Durch schlüssiges Verhalten kann der Freiwilligkeitsvorbehalt, unter dem die Zahlungen stehen, nicht aufgehoben werden. Dies gilt nicht für Leistungen, die auf einer individuellen Vertragsabrede mit dem/der Arbeitnehmer/in im Sinne des § 305b BGB beruhen.

Sofern es sich um ein Teilzeitarbeitsverhältnis handelt, werden Sonderzahlungen des/der Arbeitnehmer/in im Verhältnis der Teilzeittätigkeit zur Arbeitszeit eines/r Vollzeitmitarbeiters/in der Praxis gewährt.

Gewährt der/die Arbeitgeber/in eine freiwillige Sonderzahlung, die (auch) die erbrachte Arbeitsleistung honoriert, so wird dieses für jeden vollen Monat der Elternzeit um 1/12 reduziert.

Entschließt sich der/die Arbeitgeber/in dem/der Arbeitnehmer/in eine Gratifikation für zu erwartende Betriebstreue zu gewähren so ist der Anspruch auf Gratifikation ausgeschlossen, wenn das Anstellungsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung gekündigt ist oder infolge Aufhebungsvertrags enden wird. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betriebsbedingten oder aus personenbedingten, von dem/r Arbeitnehmer/in nicht zu vertretenden Gründen erfolgt. Es besteht die Verpflichtung, die Gratifikation für die zu erwartende Betriebstreue zurückzuzahlen, wenn das Anstellungsverhältnis

- aufgrund eigener Kündigung des/der Arbeitnehmer/s/in, die nicht auf einem vertragswidrigem Verhalten des/Arbeitgebers/in beruht, oder
- aufgrund außerordentlicher oder verhaltensbedingter Kündigung von Seiten des/der Arbeitgeber/s/in aus einem vom/von der Arbeitnehmer/in zu vertretenden Grund

vor dem 31. März des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres, oder, sofern die Gratifikation eine Monatsvergütung übersteigt, vor dem 30. Juni des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres des/r Arbeitnehmers/in endet. Die Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, soweit die Gratifikation 100,00 € nicht übersteigt.

Die Rückzahlungsverpflichtung gilt entsprechend, wenn das Anstellungsverhältnis innerhalb des vorgenannten Zeitraumes durch Aufhebungsvertrag beendet wird und Anlass hierfür ein Recht zur außerordentlichen oder verhaltensbedingten Kündigung des/der Arbeitgeber/s/in oder ein Aufhebungsbegehren des/der Arbeitnehmer/s/in ist.

Der/Die Arbeitgeber/in ist berechtigt, mit einer Rückzahlungsforderung gegen rückständige oder nach Kündigung fällig werdende Vergütungsansprüche unter Beachtung der Pfändungsschutzbestimmungen aufzurechnen.

§ 8

Arbeitsverhinderung / Krankheit

Jede Dienstverhinderung ist unverzüglich dem/der Arbeitgeber/in anzuzeigen, desgleichen deren voraussichtliche Dauer. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen.

Persönliche Angelegenheiten hat der/die Arbeitnehmer/in außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Ein Fernbleiben von der Praxis ist nur mit vorheriger Zustimmung des/der Arbeitgeber/s/in gestattet. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der/die Arbeitgeber/in unverzüglich unter Angabe der Gründe zu unterrichten.

Im Falle der Erkrankung besteht die Verpflichtung, vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so besteht die Verpflichtung, innerhalb von drei Tagen eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. Unberührt hiervon bleibt das Recht des/der Arbeitgeber/s/in die Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung bereits zuvor zu verlangen.

Wird der/die Arbeitnehmer/in durch ärztlich nachgewiesene unverschuldete Krankheit, Spende von Organen oder Geweben nach §§ 8, 8a Transplantationsgesetz, Betriebsunfall oder durch ein vom zuständigen Vertreter der Rentenversicherung angeordnetes Heilverfahren gehindert, seiner vertraglichen Arbeitspflicht nachzukommen, finden die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes Anwendung.

Dem/Der Arbeitnehmer/in steht ein Freistellungsanspruch gemäß den Bestimmungen des § 45 SGB V bei Erkrankung des Kindes zu, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass er/sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines/ihres erkrankten Kindes der Arbeit fernbleiben muss, eine andere in seinem/ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Dieser Freistellungsanspruch besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für Alleinerziehende längstens für 20 Arbeitstage. Im Falle der Erkrankung mehr als eines Kindes ist der Anspruch begrenzt auf 25 bzw. 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.

Der/Die Arbeitgeber/in leistet für die Dauer dieser Freistellung von der Arbeitsleistung keine Entgeltfortzahlung. Der/Die Arbeitnehmer/in ist daher gehalten, gemäß den §§ 44 ff SGB V Krankengeld bei seiner Krankenkasse rechtzeitig geltend zu machen. Weitergehende Ansprüche nach § 616 BGB bestehen darüber hinaus nicht.

§ 9

Abtretung von Schadensersatzansprüchen

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

§ 10

Urlaub

Der/Die Arbeitnehmer/in hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub gem. § 3 Abs. 1 BUrlG von vier Wochen/Jahr (5-Tage-Woche).

Der/Die Arbeitgeber/in gewährt dem/r Arbeitnehmer/in zusätzlich einen Urlaubsanspruch von weiteren _____ Arbeitstagen/Jahr. Für diesen zusätzlichen Urlaub gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den gesetzlichen Mindesturlaub Folgendes:

- der Anspruch auf zusätzlichen Urlaub entsteht im Jahr des Beginns und des Endes des Arbeitsverhältnisses für jeden vollen Monat der Beschäftigung zu 1/12,
- der Anspruch auf zusätzlichen Urlaub verfällt nach Ablauf des Übertragungszeitraums gem. § 7 Abs. 3 BUrlG auch dann, wenn der Urlaub bis dahin wegen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden kann;
- der Anspruch auf zusätzlichen Urlaub verfällt nach Ablauf des Übertragungszeitraums gem. § 7 Abs. 3 BUrlG unabhängig davon, ob der/die Arbeitgeber/in den/die Arbeitnehmer/in förmlich zur Inanspruchnahme des Urlaubs aufgefordert hat mit dem Hinweis, dass nicht genommener Urlaub sonst verfällt;
- der Anspruch auf den zusätzlichen Urlaub ist nicht vererblich und wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abgegolten;
- soweit der Anspruch auf zusätzlichen Urlaub nicht besteht oder verfällt, gilt das auch für daraus resultierende Urlaubsabgeltungsansprüche.

Mit der Erteilung von Urlaub wird bis zu dessen vollständiger Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erfüllt.

Nimmt der/die Arbeitnehmer/in Elternzeit, wird der Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 11 Kündigung

Das Anstellungsverhältnis kann beiderseits nach Ablauf der Probezeit mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

Im Übrigen gelten für die Berechnungen der Kündigungsfristen die Bestimmungen des § 622 Abs. 2 S.1 BGB. Sofern sich hieraus eine längere Kündigungsfrist ergibt, gilt diese auch für den/die Arbeitnehmer/in.

Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form.

Will der/die Arbeitnehmer/in geltend machen, dass eine vom Arbeitgeber erklärte schriftliche Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss er/sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang Klage beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Macht der/die Arbeitnehmer/in die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend, gilt die Kündigung gemäß § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam.

Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der/die Arbeitnehmer/in das Lebensjahr vollendet, welches zum Bezug der gesetzlichen Altersrente berechtigt, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

§ 12 Freistellung

Der/Die Arbeitgeber/in ist mit Ausspruch einer Kündigung - gleichgültig von welcher Seite - berechtigt, den/die Arbeitnehmer/in unter Fortzahlung der Bezüge unwiderruflich von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn ein triftiger Grund, insbesondere ein grober Vertragsverstoß, der die Vertrauensgrundlage beeinträchtigt (zum Beispiel Geheimnisverrat, Konkurrenztaetigkeit), gegeben ist. Die Freistellung erfolgt unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub, soweit dem keine schutzwürdigen Belange des/der Arbeitnehmer/s/in entgegenstehen. Während der Dauer der Freistellung sind Tätigkeiten für und als Wettbewerber zu unterlassen.

§ 13

Zeugnis

Der/Die Arbeitnehmer/in hat nach Kündigung des Anstellungsverhältnisses Anspruch auf Aushändigung eines vorläufigen Zeugnisses, das bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch ein endgültiges Zeugnis zu ersetzen ist. Das Zeugnis muss Auskunft geben über Art und Dauer der Tätigkeit. Auf Verlangen des/der Arbeitnehmer/s/in ist es auf Leistung und Führung zu erstrecken.

§ 14

Datenverwaltung

Der/Die Arbeitnehmer/in ist damit einverstanden, dass der/die Arbeitgeber/in im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses die personenbezogenen Daten erhebt, verarbeitet und nutzt. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Daten erfolgt zum Zwecke der Personalverwaltung und ggf. Kontrolle der Fortbildungsverpflichtungen des/der Arbeitnehmer/s/in. Der/Die Arbeitnehmer/in erteilt gem. § 51 BDSG seine/ihre Einwilligung in diese Datenverwaltung. Diese Einwilligung kann jederzeit gem. § 7 Abs. 3 DSGVO widerrufen werden.

§ 15

Telekommunikationsmittel und Datenverarbeitungsanlagen

Die Nutzung des betrieblichen Internetanschlusses sowie die Nutzung des E-Mail-Systems dürfen ausschließlich für praxisbedingte Zwecke erfolgen. Eine private Nutzung durch den/die Arbeitnehmer/in ist nicht gestattet. Das Internet darf nur mit der gültigen persönlichen Zugangsberechtigung genutzt werden. User-ID und Passwort dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.

Es dürfen keine fremden Programme/Dateien auf die Festplatte kopiert, über Diskette, CD-ROM oder ähnliche Datenträger oder das Internet auf dem Rechner installiert und/oder eingesetzt werden. Auf Virenkontrolle ist zu achten. Virenschutzprogramme sind zu nutzen. Auftretende Störungen, die mit einem Virenbefall in Zusammenhang stehen könnten, sind umgehend dem Praxisinhaber zu melden. Das Abrufen, Anbieten oder Verbreiten von rechtswidrigen Inhalten, insbesondere rassistischer oder pornografischer Art ist verboten.

Der/Die Arbeitgeber/in ist berechtigt, jede Nutzung des E-Mail-Systems und des Internets für die Dauer von max. drei Monaten zu speichern, um die Einhaltung der obigen Bestimmungen anhand der gespeicherten Daten zu überprüfen. Der/Die Arbeitnehmer/in erteilt insoweit seine/ihre Einwilligung gem. § 51 BDSG. Diese Einwilligung kann jederzeit gem. § 7 Abs. 3 DSGVO widerrufen werden.

Verstöße gegen die vorstehenden Regelungen können arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben.

§ 16

Ausschlussfristen

- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben oder mit diesem im Zusammenhang stehen, sind von den Vertragsparteien binnen einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend zu machen, ansonsten verfallen sie.
- (2) Lehnt eine Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- (3) Ansprüche,
 - a. die auf strafbaren Handlungen oder unerlaubten Handlungen bzw.
 - b. für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw.
 - c. die auf vorsätzlich oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers beruhen sowie

- d. des Arbeitnehmers auf den Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz oder ein sonstiges Mindestentgelt und sonstige Ansprüche des Arbeitnehmers, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind (z.B. AEntG, BetrVG, TVG)

unterliegen nicht den vorgenannten Ausschlussfristen.

§ 17
Salvatorische Klausel

Sollte eine oder mehrere der vorstehenden Bestimmungen unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit des Vertrages ansonsten unberührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die unwirksame Klausel durch eine wirksame Klausel zu ersetzen, die wirtschaftlich dem mit der unwirksamen Klausel Gewollten am nächsten kommt.

§ 18
Schriftform

Ergänzungen und Änderungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform, es sei denn, sie beruhen auf einer ausdrücklichen oder individuellen Vertragsabrede. Auch die Aufhebung dieses Schriftformerfordernisses bedarf der Schriftform. Eine betriebliche Übung ist keine ausdrückliche bzw. individuelle Vertragsabrede. Auch wiederholte Leistungen oder Vergünstigungen ohne ausdrückliche Vertragsabrede begründen keinen Anspruch für die Zukunft.

Hamburg, den _____

Arbeitgeber/in

Arbeitnehmer/in

Erläuterungen zum Zeitarbeitsvertrag für Zahnmedizinische Fachangestellte

I

Das vorliegende Muster berücksichtigt dabei den Abschluss eines Zeitarbeitsvertrages auf Grund einer kalendermäßig bestimmten Laufzeit des Vertrages (**befristeter Arbeitsvertrag**). Deshalb muss der Beginn und das Ende des Vertrages in § 1 datumsmäßig erfasst werden. Bei Anwendung des vorliegenden Mustervertrages ist es nicht notwendig, dass ein Grund für die Befristung genannt wird. Zu beachten ist jedoch, dass die Dauer der zeitlichen Befristung bis zur **Höchstdauer von zwei Jahren zulässig ist**. Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren ist eine dreimalige Verlängerung des kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Sie setzt aber voraus, dass sich der neue Vertrag nahtlos an den alten Vertrag anschließt und die Einigung über diese Vertragsverlängerung noch während der ursprünglichen Vertragsdauer zustande kommt. Demgemäß liegt eine Verlängerung nur dann vor, wenn der vereinbarte Endtermin bei im Übrigen unverändertem Vertragsinhalt hinausgeschoben wird.

Beachte: Eine sachgrundlose, zeitliche Befristung des Anstellungsverhältnisses ist dann unzulässig, wenn mit dem/rselben Arbeitgeber/in zu irgendeiner Zeit zuvor schon einmal ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. In der Rechtsprechung bestehen Tendenzen, dies auf einen Zeitraum von drei Jahren zuvor zu beschränken; abschließend geklärt ist es trotz einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bis jetzt nicht.

Bei der **Neugründung** einer Praxis ist die Befristung bis zur Dauer von vier Jahren ohne sachlichen Grund möglich (§ 14 Abs. 2a TzBfG). Einen weiteren Sonderfall regelt § 14 Abs. 3 TzBfG, wonach ältere Arbeitnehmer/innen unter bestimmten Voraussetzungen bis zu fünf Jahren befristet beschäftigt werden können (europarechtlich fraglich und deswegen nicht einschränkungslos empfehlenswert).

II

§ 3 Abs. 1 Satz 3 TzBfG eröffnet grundsätzlich auch die Möglichkeit, ein **zweckbefristetes Anstellungsverhältnis** zu begründen. Derartige zweckbefristete Gründe liegen nach § 14 Abs. 1 TzBfG insbesondere dann vor, wenn

- der betriebliche Bedarf der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang eines Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- wenn der/die Arbeitnehmer/in zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird (z.B. wegen Krankheit, Mutterschutz, Erziehungsurlaub eines anderen Mitarbeiters).

Der Vorteil dieser Regelung ist, dass eine zweckbefristete Beschäftigung durchaus den Zeitraum von zwei Jahren überschreiten kann, der Nachteil besteht darin, dass der Nachweis über den Eintritt der zweckbefristeten Bedingung zu erlangen hat. Darüber hinaus endet ein zweckbefristetes Anstellungsverhältnis frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den/die Arbeitgeber/in über den Zeitpunkt der Zweckerreichung (§ 15 Abs. 2 TzBfG).

Sofern im Einzelfall von der Möglichkeit des Abschlusses eines **zweckbefristeten Zeitarbeitsvertrages** Gebrauch gemacht werden soll, muss § 1 wie folgt umformuliert werden:

§ 1

Dieser Arbeitsvertrag wird entsprechend § 3 Abs. 1 Satz 3 TzBfG als Zeitarbeitsvertrag abgeschlossen. Zweck der Befristung ist ... (hier exakt nennen z.B. Schwangerschaftsvertretung der Zahnmedizinischen Fachangestellten N.N. für die Dauer der Elternzeit).

Das Anstellungsverhältnis beginnt am Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung von Frau/Herr (Zahnmedizinische Fachangestellte/r) durch den Praxisinhaber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

(Anmerkung: Von der Möglichkeit des Abschlusses eines zweckbefristeten Anstellungsvertrages sollte nur dann Gebrauch gemacht werden, wenn tatsächlich absehbar ist, dass die Dauer der Einstellung den Zeitraum von zwei Jahren insgesamt überschreitet; dies kann dann z.B. der Fall sein, wenn die zu vertretende Zahnmedizinische Fachangestellte bereits angekündigt hat, von der Möglichkeit einer 3-jährigen Elternzeit Gebrauch machen zu wollen.)

III

Der Zeitarbeitsvertrag bedarf keiner Kündigung, er endet automatisch mit Ablauf der Frist. Daher stehen der/dem ZFA die Rechte nach dem Kündigungsschutzgesetz nicht zu, der Praxisinhaber braucht nicht zu befürchten, dass sich, wie sonst in Kündigungsvorgängen, eine arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung anschließt. Das gehört zu den Vorteilen des Zeitarbeitsvertrages.

Der/die Praxisinhaber/in kann mit der/dem ZFA, die sich während des Zeitarbeitsvertrages bewährt hat, das Anstellungsverhältnis über den Fristablauf fortsetzen, es geht dann jedoch zu einem normalen Anstellungsverhältnis unbefristet über. Es wird für diesen Fall empfohlen, den (normalen) Anstellungsvertrag für Zahnmedizinische Fachangestellte abzuschließen.

Im Übrigen finden auf den Zeitarbeitsvertrag alle sonstigen Bestimmungen und Vereinbarungen Anwendung, wie sie auch Inhalt eines üblichen Anstellungsvertrages werden können. Der Mustervertrag erfüllt grundsätzlich die Anforderungen des Nachweisgesetzes in der Fassung vom 1.8.2022.

Beachte: Im Falle der Vereinbarung einer Probezeit kann die gesetzlich maximal zulässige Dauer von 6 Monaten unzulässig sein; die Dauer der Probezeit muss im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Soll ist zu empfehlen, die Probezeit auf max. 3 Monate zu begrenzen, sofern das Arbeitsverhältnis nur für 1 Jahr befristet werden soll.

Wichtig: Nach dem neuen [§ 7 Absatz 3 TzBfG](#) hat der/die Arbeitgeber/in einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und der ihm in Textform einen Wunsch nach einer Veränderung von Dauer oder (und) Lage seiner Arbeitszeit angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitzuteilen. Hat der Arbeitgeber in den letzten zwölf Monaten vor Zugang der Anzeige bereits einmal einen in Textform geäußerten Wunsch nach Abs. 2 S. 1 in Textform begründet beantwortet, ist eine mündliche Erörterung nach Abs. 2 ausreichend.

IV

Arbeitszeit

Der Mustervertrag soll insbesondere bewirken, arbeitsrechtliche Zweifelsfragen, die immer wieder zu Arbeitsgerichtsprozessen führten, zu beseitigen. Er bemüht sich daher, jeweils zu den regelungsbedürftigen Punkten eine klare Aussage zu treffen. So ist es beispielsweise wichtig, die tägliche **Arbeitszeit** schriftlich niederzulegen, wobei die nach der Arbeitszeitordnung zwingend vorgeschriebenen Pausen nicht der eigentlichen Arbeitszeit zuzurechnen sind. Die Anwesenheit in der Praxis verlängert sich daher um die Pausen.

Bei vereinbarter **Schichtarbeit** ist das Schichtsystem, der Schichtrhythmus sowie die Voraussetzungen für Schichtänderungen vertraglich festzulegen.

Das Nachweisgesetz verlangt, dass im Falle der Anordnung von Überstunden deren Voraussetzungen geregelt werden (Freizeitausgleich bzw. Bezahlung/Vergütung).

Im Falle der Anordnung von Kurzarbeit finden die Bestimmungen der §§ 95ff SGB III Anwendung.

Schweigepflicht / Datengeheimnis

Bei der Verpflichtung zur Verschwiegenheit, die sich bereits aus § 203 des Strafgesetzbuches ergibt, empfiehlt es sich, entsprechend dem gleichfalls beiliegenden Muster eine schriftliche Belehrung über die Schweigepflicht schon bei Abschluss des Vertrages vorzulegen und unterzeichnen zu lassen. Die Belehrung ist dann in der Personalakte ständig aufzubewahren. Empfehlenswert ist, die Belehrung zumindest alle zwei Jahre zu wiederholen. Wenn dann von einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter dennoch die Schweigepflicht verletzt wird, so stellt dies in groben Fällen einen Kündigungsgrund dar und der/die Zahnarzt/ärztin als Arbeitgeber/in kann sich im Falle eines möglichen Schadensersatz-Prozesses damit entschuldigen, dass er/sie seinerseits alles getan hat, um die Schweigepflicht durch die Mitarbeiter wahren zu lassen.

V

Vergütung

Das Nachweisgesetz verlangt, dass die Höhe des Arbeitsentgelts **einschließlich der Vergütung von Überstunden**, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die **jeweils getrennt anzugeben** sind, schriftlich vereinbart werden.

Es empfiehlt sich dringend, zwischen Zahlung der Vergütung und Sonderzuwendungen zu differenzieren. Es empfiehlt sich, vorsorglich trotz der entsprechenden Regelung zur Freiwilligkeit von Sonderzuwendungen z. B. bei Zahlung der Weihnachtsgratifikation, sich jedes Jahr im Wege eines Revers bestätigen zu lassen, dass auch wiederholte Zahlungen zu keinem Rechtsanspruch führen. (Muster anliegend).

Cave: Ein sog. „13. Gehalt“ stellt keine freiwillige Leistung dar und ist Bestandteil des laufenden Gehalts; ein Rückforderungsanspruch besteht nicht.

Arbeitsverhinderung / Krankheit

Durch den Ausschluss der Regelung gem. § 616 BGB werden dem/r Arbeitnehmer/in Ansprüche auf Vergütung, wenn der/die Arbeitnehmer/in für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird, ausgeschlossen.

Es bestehen Vergütungsansprüche aus § 45 SGB V im Falle von Betreuungsleistungen für dem/die Mitarbeiter/in gegenüber der Krankenkasse.

VI

Urlaub

Die Gewährung des Erholungsurlaubes ist nach Arbeitstagen zu bemessen, d. h. montags bis freitags.

Wird allgemeiner Praxisurlaub vereinbart, sollte sichergestellt sein, dass dem/r Mitarbeiter/in mindestens 2 Wochen je Kalenderjahr Urlaub nach eigenen Wünschen zu gewähren ist.

Neben dem gesetzlich vorgeschriebenem Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen (4 Wochen) sieht der Mustervertrag vor, dass darüber hinaus freiwillig ein zusätzlicher Urlaub vereinbart werden kann.

Tritt ein/e Mitarbeiter/in während des Laufes des Kalenderjahres ein, so hat sie/er gegen den/r neuen Arbeitgeber/in im Zweifel nach Erfüllung der Wartezeit (6 Monate) einen Anspruch auf die Erteilung des vollen Jahresurlaubes, wenn der/die vorangehende Arbeitgeber/in den (anteiligen) Urlaub nicht gewähren konnte. Es ist deshalb sinnvoll, wenn sich der/die neue Arbeitgeber/in von dem/r Mitarbeiter/in eine Bescheinigung vorlegen lässt, aus der sich ergibt, ob und inwieweit Urlaubsansprüche bei dem/r früheren Arbeitgeber/in abgegolten sind.

VII

Kündigung

Besteht das Arbeitsverhältnis länger als zwei Jahre, so ergeben sich - je nach Dauer der Beschäftigung - gemäß § 622 Abs. 2 S. 1 BGB **verlängerte Kündigungsfristen**.

Das Nachweisgesetz verlangt, dass Mitarbeiter im Falle einer arbeitgeberseitigen Kündigung über die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage zu belehren sind.

VIII

Telekommunikationsmittel und Datenverarbeitungsanlagen

In das Vertragsmuster eingearbeitet sind Bestimmungen zur Nutzung der betrieblichen Kommunikationsmittel und Datenverarbeitungsanlagen. Die Regelungen wurden der DSGVO angepasst und entsprechend ergänzt. Eine neue Verpflichtungserklärung wurde dem Vertrag zugefügt.

IX

Die in § 17 vereinbarte Verfallfrist soll dazu dienen, in kürzerer Zeit als nach den gesetzlichen Regelungen Klarheit über wechselseitige Forderungen zu erhalten.

Stand: März 2023



Verschwiegenheitsverpflichtung

von Auszubildenden, Zahnmedizinischen Fachangestellten, Praktikanten, Assistenten und sonstigen Mitarbeitern bei Zahnärzten

Ich, _____

(Name des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin)

bin heute von meinem Arbeitgeber _____

(Zahnarzt/Zahnärztin)

über den Umfang meiner Verschwiegenheitspflicht belehrt worden. Mir sind anhängende Bestimmungen bekanntgegeben worden. Es wurde mir erläutert, dass die Verschwiegenheit gemäß der Berufsordnung für Zahnärzte über die in § 203 Strafgesetzbuch geregelte allgemeine Schweigepflicht hinausgeht. Ich verpflichte mich, auch insoweit Verschwiegenheit zu wahren.

Mir ist bekannt, dass

1. ich keinesfalls Angaben über Patienten, gleich welcher Art, an Personen außerhalb der Praxis übermitteln oder Patientendaten in irgendeiner Form zugänglich machen darf. Ich weiß, dass zu den der Schweigepflicht unterliegenden Patientenangaben auch die Information, dass überhaupt ein bestimmter Patient in der Praxis behandelt wird, gehört.
2. sich meine Verschwiegenheit nicht nur auf fremde Geheimnisse erstreckt, sondern auf alle Tatsachen, die mir in Ausübung oder aus Anlass meiner Tätigkeit anvertraut oder bekannt werden, so auch schon auf die Tatsache, dass der Zahnarzt einen bestimmten Patienten behandelt;
3. sich meine Verschwiegenheitspflicht auch erstreckt auf interne Praxisbedürfnisse sowie die mir bei meiner Tätigkeit bekannt werdenden persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Zahnarztes und der anderen Mitarbeiter;
4. die Verschwiegenheitspflicht gegenüber jedermann besteht, so auch gegenüber Familienangehörigen, gegenüber Arbeitskollegen, soweit eine Mitteilung nicht aus dienstlichen Gründen erfolgt, gegenüber demjenigen, der von der betreffenden Tatsache bereits Kenntnis erlangt hat;
5. meine Verschwiegenheitspflicht auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses fortbesteht.

Über die gesetzlichen Bestimmungen zum Zeugnisverweigerungsrecht (vgl. Anhang) bin ich ebenfalls belehrt worden. Ich werde bei Gerichten und Behörden über die Tatsachen, die mir bei meiner Tätigkeit bekannt werden, ohne vorherige Genehmigung des Zahnarztes nicht aussagen oder sonst Auskunft erteilen.

Ein Exemplar dieser Erklärung ist mir ausgehändigt worden.

Hamburg, den _____

Mitarbeiter/in

Bestätigt: _____

Zahnarzt

Vorschrift zur zahnärztlichen Verschwiegenheit

I. Verschwiegenheitspflicht

§ 7 der Berufsordnung (Verschwiegenheit)

(1) Der Zahnarzt hat die Pflicht, über alles, was ihm in seiner Eigenschaft als Zahnarzt anvertraut und bekannt geworden ist, gegenüber Dritten Verschwiegenheit zu wahren.

(2) Der Zahnarzt ist zur Offenbarung befugt, soweit er von dem Betroffenen oder seinem gesetzlichen Vertreter von der Schweigepflicht entbunden wurde oder soweit die Offenbarung zum Schutze eines höheren Rechtsgutes, insbesondere auch bei dem Verdacht einer Kindesmisshandlung, eines Kindesmissbrauchs oder einer schwerwiegenden Vernachlässigung eines Kindes, erforderlich ist. Gesetzliche Aussage- und Anzeigepflichten bleiben davon unberührt.

(3) Der Zahnarzt hat alle in der Praxis tätigen Personen über die gesetzliche Pflicht zur Verschwiegenheit zu belehren und dies zu dokumentieren.

II. Strafbarkeit der Verletzung von Privatgeheimnissen

§ 203 Strafgesetzbuch (Auszug)

(1) Wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis oder ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, offenbart, das ihm als

1. Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Apotheker oder Angehöriger eines anderen Heilberufes, der für die Berufsausübung oder die Führung der Berufsbezeichnung eine staatlich geregelte Ausbildung erfordert, [...]

anvertraut worden oder sonst bekannt geworden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bestraft.

[...]

(3) Den in Absatz 1 Genannten stehen ihre berufsmäßig tätigen Gehilfen und die Personen gleich, die bei ihnen zur Vorbereitung auf den Beruf tätig sind. Den in Absatz 1 und den in Satz 1 Genannten steht nach dem Tod des zur Wahrung des Geheimnisses Verpflichteten ferner gleich, wer das Geheimnis von dem Verstorbenen oder aus dessen Nachlass erlangt hat.

(4) Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tod des Betroffenen unbefugt offenbart.

(5) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.

III. Zeugnisverweigerungsrecht

§ 53 Strafprozessordnung (Auszug)

(1) Zur Verweigerung des Zeugnisses sind ferner berechtigt

[...]

3. Rechtsanwälte, Patentanwälte, Notare, Wirtschaftsprüfer, vereidigte Buchprüfer, Steuerberater und Steuerbevollmächtigte, Ärzte, Zahnärzte, Apotheker und Hebammen über das, was ihnen in dieser Eigenschaft anvertraut oder bekannt geworden ist.

(2) Die in Absatz 1 Nummer 2 bis 3b Genannten dürfen das Zeugnis nicht verweigern, wenn sie von der Verpflichtung der Verschwiegenheit entbunden sind.

§ 53 a Strafprozessordnung

(1) Den in § 53 Absatz 1 bis 4 Genannten stehen ihre Gehilfen und die Personen gleich, die zur Vorbereitung auf den Beruf an der berufsmäßigen Tätigkeit teilnehmen. Über die Ausübung des Rechtes dieser Hilfspersonen, das Zeugnis zu verweigern, entscheiden die in § 53 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 Genannten, es sei denn, dass diese Entscheidung in absehbarer Zeit nicht herbeigeführt werden kann.

(2) Die Entbindung von der Verpflichtung zur Verschwiegenheit (§ 53 Absatz 2) gilt *auch* für die Hilfspersonen.

Den Bestimmungen der Strafprozessordnung entspricht - in anderer sprachlicher Fassung - die Regelung für den Zivilprozess.

§ 383 Zivilprozessordnung

(1) Zur Verweigerung des Zeugnisses sind berechtigt:

[...]

6. Personen, denen Kraft ihres Amtes, Standes oder Gewerbes Tatsachen anvertraut sind, deren Geheimhaltung durch ihre Natur oder durch gesetzliche Vorschrift geboten ist, in betreff der Tatsache, auf welche die Verpflichtung zur Verschwiegenheit sich bezieht.



Erklärung zur Datenschutz-Grundverordnung

Anlage zum Anstellungsvertrag

Erklärung zur EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Verpflichtung zur Wahrung der Vertraulichkeit und zur Beachtung des Datenschutzes

Ich, _____ ,
(Name der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers)

verpflichte mich zur Einhaltung des Datengeheimnisses des Fernmeldegeheimnisses und der Wahrung von Geschäftsgeheimnissen gemäß nachfolgenden Erklärungen, die die mir begangene arbeitsvertraglichen Geheimhaltungsvorschriften ergänzen, welche in vollem Umfang weiter gelten.

Im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeit kommt der/die Mitarbeiter/in möglicherweise mit personenbezogenen Daten in Kontakt. Aus diesem Grunde wird er zur Beachtung des Datenschutzes, insbesondere zur Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet. Die Verpflichtung besteht umfassend. Der Mitarbeiter darf personenbezogene Daten selbst nicht ohne Befugnis verarbeiten und / oder anderen Personen diese Daten unbefugt mitteilen oder zugänglich machen.

Unter einer Verarbeitung versteht die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung.

„Personenbezogene Daten“ im Sinne der DSGVO sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, sie direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind.

Die Verpflichtung besteht ohne zeitliche Begrenzung und auch nach Beendigung Ihrer Tätigkeit fort.

Unter Geltung der DSGVO können Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen nach § 42 DSAnpUG-EU (BDSG-neu) sowie nach anderen Strafvorschriften mit Freiheits- oder Geldstrafe geahndet werden. Datenschutzverstöße können zugleich eine Verletzung arbeits- oder dienstrechtlicher Pflichten bedeuten und entsprechende Konsequenzen haben. Datenschutzverstöße sind ebenfalls mit möglicherweise sehr hohen Bußgeldern für das Unternehmen bedroht, die gegebenenfalls zu Ersatzansprüchen dem Mitarbeiter gegenüber führen können

Über die Verpflichtung auf das Datengeheimnis und die sich daraus ergebenden Verhaltensweisen wurde ich unterrichtet. Das Merkblatt zur Verpflichtungserklärung mit dem Abdruck der hier genannten Vorschriften habe ich erhalten.

Hamburg, den _____

Unterschrift _____

Merkblatt zum Datengeheimnis

Art. 4 DSGVO Begriffsbestimmungen

1. Im Sinne dieser Verordnung bezeichnet der Ausdruck:
 - 1.1 „personenbezogene Daten“ alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind;
 - 1.2 „Verarbeitung“ jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung;
2. Strafvorschriften des § 42 DSAnpUG-EU (BDSG-neu)
 - 2.1 Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer wissentlich nicht allgemein zugängliche personenbezogene Daten einer großen Zahl von Personen, ohne hierzu berechtigt zu sein,
 - a) einem Dritten übermittelt oder
 - b) auf andere Art und Weise zugänglich machtund hierbei gewerbsmäßig handelt.
 - 2.2 **Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer personenbezogene Daten, die nicht allgemein zugänglich sind,**
 - a) ohne hierzu berechtigt zu sein, verarbeitet oder
 - b) durch unrichtige Angaben erschleichtund hierbei gegen Entgelt oder in der Absicht handelt, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen.
 - 2.3 Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt. Antragsberechtigt sind die betroffene Person, der Verantwortliche, die oder der Bundesbeauftragte und die Aufsichtsbehörde.

Abschließend wird auf die Bußgeld- und Strafvorschriften, §§ 43 und 44 BDSG sowie § 202 a StGB hingewiesen. Verstöße gegen das Datengeheimnis können mit Freiheits- und Geldstrafe geahndet werden.

Gesetzesauszug – Bitte gut durchlesen!

§ 44 BDSG Strafvorschriften

- 1) Wer eine in § 43 Abs. 2 BDSG bezeichnete vorsätzliche Handlung gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, begeht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- 2) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt. Antragsberechtigt sind der Betroffene, die verantwortliche Stelle, der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit und die Aufsichtsbehörde.

§ 43 Abs. 2, 3 BDSG Bußgeldvorschriften

- 1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

(...) unbefugt personenbezogene Daten, die nicht allgemein zugänglich sind, erhebt oder verarbeitet, (...).
- 2) Die Ordnungswidrigkeit kann im Fall des Absatzes 1 mit einer Geldbuße bis zu fünfzigtausend Euro, in den Fällen des Absatzes 2 mit einer Geldbuße bis zu dreihundertfünfzigtausend Euro geahndet werden.

§ 202 a StGB Ausspähen von Daten

- 1) Wer unbefugt Daten, die nicht für ihn bestimmt und die gegen unberechtigten Zugang besonders gesichert sind, sich oder einem anderen verschafft, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- 2) Daten im Sinne des Absatzes 1 sind nur solche, die elektronisch, magnetisch oder sonst nicht wahrnehmbar gespeichert sind oder übermittelt werden.