

Manteltarifvertrag

zwischen

der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen für Zahnarzthelferinnen/Zahnmedizinische Fachangestellte, Zahnmedizinische Fachhelferinnen/Zahnmedizinische Fachassistentinnen, Zahnmedizinische Verwaltungshelferinnen/Zahnmedizinische Verwaltungsassistentinnen und Dentalhygienikerinnen, Herdweg 59, 70174 Stuttgart

und

- dem Berufsverband der Arzt-, Zahnarzt- und Tierarzthelferinnen e. V. (BdA), Bissenkamp 12 - 16, 44135 Dortmund,
- der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft e. V. (ver.di), Landesbezirk Baden-Württemberg, Königstraße 10 a, 70173 Stuttgart,

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

- (1) 1. Räumlich: für das Land Baden-Württemberg
2. Fachlich: für alle zahnärztlichen Praxen
3. Persönlich: a) für alle Zahnarzthelferinnen/Zahnmedizinische Fachangestellten, Zahnmedizinische Fachhelferinnen/Zahnmedizinische Fachassistentinnen, Zahnmedizinische Verwaltungshelferinnen/Zahnmedizinische Verwaltungsassistentinnen und Dentalhygienikerinnen
b) für Auszubildende
- (2) Zahnarzthelferinnen/Zahnmedizinische Fachangestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind die Angestellten, deren Tätigkeit dem Berufsbild der Zahnarzthelferin/Zahnmedizinischen Fachangestellten entspricht und die entsprechende Prüfung vor der Zahnärztekammer bestanden haben.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt auch für Auszubildende und die nach § 46 des Berufsbildungsgesetzes fortgebildeten Zahnarzthelferinnen/Zahnmedizinischen Fachangestellten.

§ 2 Anwendungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag bestimmt unmittelbar und zwingend den Inhalt aller Arbeitsverträge zwischen einem Mitglied der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen für Zahnarzhelferinnen/Zahnmedizinische Fachangestellte, Zahnmedizinische Fachhelferinnen/Zahnmedizinische Fachassistentinnen, Zahnmedizinische Verwaltungshelferinnen/Zahnmedizinische Verwaltungsassistentinnen und Dentalhygienikerinnen und einem Mitglied der tarifvertragschließenden Gewerkschaften.
- (2) Sind nicht beide Parteien des Arbeitsvertrages Mitglieder der Tarifvertragspartner, so gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrages, wenn im Arbeitsvertrag auf diesen Manteltarifvertrag Bezug genommen wird.

§ 3 Arbeitsvertrag

Der Arbeits- und Ausbildungsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; der Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die Bestimmungen des Manteltarifvertrages einschränken, sind unwirksam.

§ 4 Probezeit

Die ersten drei Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit. Sie entfällt, wenn die Angestellte in unmittelbarem Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis in derselben Praxis 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

- (1) Die Angestellte kann vor ihrer Einstellung durch das Zeugnis eines von ihr frei gewählten Arztes nachweisen, dass gegen ihre Tätigkeit keine gesundheitlichen Bedenken bestehen. Der Befund der ärztlichen Untersuchung ist für die Anzustellende bestimmt, der Arbeitgeber erhält lediglich die Mitteilung über die körperliche Eignung bzw. Untauglichkeit. Die Kosten dieser ärztlichen Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Die Unfallverhütungsvorschriften sind einzuhalten und dem Praxispersonal durch Aushang bekannt zu machen.

- (2) Aus Gründen der Gesundheitspflege und zur Verhütung von Berufserkrankungen sind der Arbeitgeber und die Angestellte verpflichtet, die gesetzlich, insbesondere die von der Berufsgenossenschaft vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen und präventive Maßnahmen in Absprache mit der Angestellten vornehmen zu lassen.

Vor Aufnahme einer Arbeit am Bildschirm – soweit diese 6 Stunden täglich überschreitet – ist die augenärztliche Erstuntersuchung nach den Berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen erforderlich, die in notwendigen Abständen (mindestens einmal im Jahr) zu wiederholen ist.

§ 7 Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen wöchentlich 38 Stunden.
- (2) Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit richten sich nach den Erfordernissen der Praxis und sind im Arbeitsvertrag festzulegen. Änderungen sind mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bekannt zu geben. Lässt sich eine durchgehende Arbeitszeit infolge der nachmittags stattfindenden Sprechstunden nicht einrichten, so ist der Angestellten nach Möglichkeit eine zusammenhängende Mittagspause von eineinhalb Stunden zu gewähren.
- (3) Die wöchentliche Arbeitszeit ist so zu verteilen, dass in jeder Woche ein ganzer oder zwei halbe Tage arbeitsfrei bleiben. Dabei muss gewährleistet werden, dass die Nachmittage an Samstagen (ab 12.00 Uhr) arbeitsfrei sind. Der Tag vor Weihnachten und vor Neujahr ist arbeitsfrei.
- (4) Soweit in besonderen Fällen eine Veränderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erforderlich ist, gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.
- (5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Angestellte an den Tagen, an denen er selbst zum Notfalldienst eingeteilt ist, auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, zu beschäftigen. Es besteht keine Verpflichtung der Angestellten, an freiwillig übernommenen, zusätzlichen Notdiensten teilzunehmen, sofern es sich dabei nicht um eine Vertretung wegen der Erkrankung eines anderen Zahnarztes oder vergleichbarer wichtiger Gründe handelt. Besteht für einen Arbeitgeber kein geregelter Notfalldienst, so findet diese Bestimmung sinngemäß Anwendung. Die Notfallpläne sind dem Praxispersonal auf Wunsch zugänglich zu machen.

§ 8 Mehr-, Sonntags- und Nachtarbeit

- (1) Als Mehrarbeit gilt die über eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit (einschließlich der Notfalldienste). Bei Mehrarbeit ist auch bei der Abgeltung durch Freizeit ein entsprechender Zeitzuschlag zu gewähren.

- (2) Sonntagsarbeit ist die an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr geleistete Arbeit.
- (3) Als Nachtarbeit gilt die Arbeit, die in der Zeit von 20.00 Uhr bis 7.00 Uhr geleistet wird.
- (4) Die Höhe der Zuschläge für Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit wird im Vergütungstarifvertrag festgelegt.

§ 9 Arbeitsversäumnis

- (1) Persönliche Angelegenheiten hat die Angestellte unbeschadet der Bestimmungen des § 12 außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur nach vorheriger Erlaubnis des Arbeitgebers gestattet. Kann diese Erlaubnis den Umständen nach vorher nicht eingeholt werden, so ist der Arbeitgeber so bald wie möglich über die Gründe des Fernbleibens zu unterrichten.
- (2) Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist unverzüglich anzuzeigen. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen hat die Angestellte spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einzureichen.

§ 10 Vergütung

- (1) Die Angestellte erhält eine Vergütung nach Maßgabe des jeweils geltenden Vergütungstarifvertrages.
- (2) Dasselbe gilt auch für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit.
- (3) Das Gehalt richtet sich nach den Berufsjahren der Zahnarzhelferin/Zahnmedizinischen Fachangestellten. Die Berufsjahre zählen vom Ersten des Monats an, in dem die Prüfung zur Zahnarzhelferin/Zahnmedizinischen Fachangestellten bestanden wurde. Die Zeit des gesetzlichen Erziehungsurlaubes sowie Teilzeitbeschäftigungen sind voll auf die Berufsjahre anzurechnen.
- (4) Die monatliche Vergütung wird zum Monatsende gezahlt. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Sonn- oder Feiertag, so ist sie einen Tag vorher auszuführen.
- (5) Der Angestellten ist eine schriftliche monatliche Gehaltsabrechnung zur Verfügung zu stellen, aus welcher sich die Zusammensetzung des Gehaltes und der einzelnen Abzüge ergibt.

§ 11

13. Monatsgehalt und vermögenswirksame Leistungen

- (1) Die Angestellte erhält spätestens zum 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres ein 13. Monatsgehalt in Höhe des letzten vollen Monatsgehaltes. Unregelmäßige Zahlungen (für Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie für Arbeit am Tag vor Weihnachten und vor Neujahr) oder unregelmäßige Abzüge (z. B. wegen unbezahlten Urlaubs oder Krankheit) werden bei der Bemessung nicht berücksichtigt.
- (2) Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Kalenderjahres bestanden, so ermäßigt sich das 13. Monatsgehalt; für jeden angefangenen Monat des Arbeitsverhältnisses zu diesem Arbeitgeber ist ein Zwölftel des 13. Monatsgehaltes zu zahlen. Bei der Berechnung werden nur solche Monate gerechnet, in denen die Angestellte Entgelt oder während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz Mutterschaftsgeld oder bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis Krankengeld erhalten hat.
- (3) Der Arbeitgeber gewährt der Angestellten nach der Probezeit eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 30.-- EUR monatlich. Dies gilt auch für Auszubildende. Teilzeitbeschäftigte erhalten anteilige vermögenswirksame Leistungen, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemessen.

§ 11 a

Öffnungsklausel/Entgeltumwandlung

Die Angestellte/Auszubildende kann verlangen, dass von ihren zukünftigen Entgeltansprüchen (auch Sonderzahlungen) bis zu einer Gesamtsumme von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung für die betriebliche Altersvorsorge verwendet werden. Dabei dürfen 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des SGB IV nicht unterschritten werden.

§ 12

Fortzahlung der Vergütung bei persönlicher Arbeitsverhinderung

- (1) In den nachstehenden Fällen wird gegen entsprechenden Nachweis Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung der Vergütung gewährt:
 1. zwei Arbeitstage,
bei Eheschließung und silberner Hochzeit der Angestellten,
bei Niederkunft der Ehefrau eines Angestellten,
bei Eheschließung eines Kindes (auch für ehelich erklärte, an Kindes statt angenommene Kinder),
bei Wohnungswechsel der Angestellten mit eigenem Hausstand (auch bei Gründung eines eigenen Hausstandes),
 2. drei Arbeitstage,
bei Todesfällen von Eltern, Ehegatten, Kindern und Lebensgefährten der Angestellten,

3. bis zu 3 Arbeitstagen,
bei Todesfällen von Geschwistern und Großeltern der Angestellten,
bei schwerer Erkrankung der mit der Angestellten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Familienmitglieder und des Lebensgefährten, sofern ein Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit eines Familienmitgliedes zur vorläufigen Pflege erforderlich ist,
 4. bis zu 3 Arbeitstagen pro Jahr,
für die Teilnahme an berufsbezogenen Fortbildungsmaßnahmen unter Berücksichtigung zeitlicher betrieblicher Belange. Die Bestätigung über die Teilnahme ist dem Arbeitgeber vorzulegen.
Arbeitstage im Sinne dieser Befreiungsvorschrift sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage und gesetzlichen Feiertage.
 5. Mitglieder der Tarifkommission sind für die Tarifverhandlungen unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freizustellen. Gleiches gilt für die Arbeitnehmervertreter im Berufsbildungsausschuss und für die Arbeitnehmervertreter in den Prüfungsausschüssen der Kammer im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.
 6. Abweichend von 3. bis zu 10 Arbeitstagen kalenderjährlich für Kinder bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres.
- (2) Bleibt eine arbeitsfähige Angestellte ohne Erlaubnis aufgrund nicht vertraglicher oder gesetzlicher Rechte und Pflichten der Arbeit fern, so verliert sie für die Dauer des Fernbleibens den Anspruch auf die Vergütung.

§ 13 Teilzeitarbeit

- (1) Nicht voll berufstätige Angestellte erhalten von dem Gehalt, das für vollberufstätige Angestellte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten Teilzeit entspricht, und zwar pro Stunde 1/165 des jeweiligen Monatsgehaltes.
- (2) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sind in den schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen.
- (3) Gegen den Willen der Betroffenen darf keine Umwandlung von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit oder Teilzeit- auf Vollzeitarbeit erfolgen.
- (4) Teilzeitkräfte erhalten den Urlaub gemäß § 18 Abs. 4. Für jede volle Urlaubswoche sind 5 Arbeitstage anzurechnen.
- (5) Als Mehrarbeit gilt die über eine vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit (einschließlich der Notfalldienste). Bei Mehrarbeit ist auch bei der Abgeltung durch Freizeit ein entsprechender Zeitzuschlag zu gewähren.

§ 14 Krankenbezüge

Die Angestellte hat bei Arbeitsversäumnis infolge unverschuldeter, durch Krankheit oder Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Weiterzahlung der Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen.

§ 15 Sachbezüge

Für die Gewährung von Kost und Wohnung sind die aufgrund des § 17 SGB IV in der jeweils gültigen Sachbezugsverordnung festgesetzten Bewertungsansätze in Anrechnung zu bringen, jedoch nicht mehr als 50 vom Hundert der Vergütung.

§ 16 Vergütungsregelung bei Schwangerschaft

Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes finden entsprechend Anwendung.

§ 17 Fortzahlung der Vergütung beim Ableben einer Angestellten

Stirbt eine Angestellte nach mindestens einjähriger Beschäftigungsdauer, so wird das Gehalt für den Sterbemonat und einen weiteren Monat an die gesetzlichen Erben als Sterbegeld gezahlt.

§ 18 Urlaub

- (1) Die Angestellte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaub soll möglichst zusammenhängend gewährt werden. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Der Angestellten sind mindestens zwei Wochen Jahresurlaub unter Berücksichtigung eigener zeitlicher Wünsche zu gewähren. Wird daneben Praxisurlaub angeordnet soll der Angestellten der genaue Termin spätestens 6 Monate vor Antritt bekannt gegeben werden.
- (2) Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach sechsmonatiger Tätigkeit in derselben Praxis.

- (3) Im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Angestellte haben in diesem Kalenderjahr auf so viel Zwölftel des Jahresurlaubs Anspruch, als sie Tätigkeitsmonate in der Praxis beschäftigt waren. Scheiden sie nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus, so erhalten sie – ungeachtet der Zwölftelung – mindestens den gesetzlichen Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen. Der Anspruch auf den Mindesturlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz sowie auf den Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz bleibt unberührt.

Bei Auszubildenden soll der Urlaub zusammenhängend und in der Zeit der Berufsschulferien erteilt und genommen werden.

- (4) Der Urlaub beträgt
- | | |
|--|----------------|
| bis zum vollendeten 25. Lebensjahr | 27 Arbeitstage |
| vom 26. bis zum vollendeten 35. Lebensjahr | 29 Arbeitstage |
| ab dem 36. Lebensjahr | 32 Arbeitstage |

Arbeitstage sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage und gesetzlichen Feiertage.

- (5) Ein auf Kosten der Sozialversicherung oder aus öffentlichen Mitteln durchgeführter Kuraufenthalt darf nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden.
- (6) 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.
- (7) 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.
- (8) 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.

§ 19

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen zum Schluss eines Kalendermonats gekündigt werden. Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

- (2) Das Arbeitsverhältnis kann jeweils mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden; sie verlängert sich für den Arbeitgeber auf 3 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres nach mindestens fünfjähriger Tätigkeit der Angestellten. Die Kündigungsfrist erhöht sich arbeitgeberseitig nach einer Beschäftigungsdauer in derselben Praxis von 8 Jahren auf 4 Monate, nach einer Beschäftigungsdauer von 10 Jahren auf 5 Monate und nach einer Beschäftigungsdauer von 12 Jahren auf 6 Monate zum Quartalsende.
- (3) Eine vereinbarte Aushilfstätigkeit darf die Dauer von zwei Monaten nicht überschreiten. Während der Aushilfstätigkeit kann beiderseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Arbeitstagen gekündigt werden. Eine Aushilfstätigkeit, die aus Anlass einer Mutterschaft oder einer Krankheit der Angestellten vereinbart wird, darf die Dauer von acht Monaten nicht überschreiten. Während der Dauer dieser Aushilfstätigkeit kann beiderseitig mit einer Frist von zwei Wochen zum Schluss eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (4) Die fristlose Kündigung kann nur aus einem wichtigen Grund erfolgen und ist unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften durchzuführen.
- (5) Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die weitergehenden Bestimmungen des Kündigungsschutzes bleiben unberührt.
- (6) Nach erfolgter Kündigung hat die Angestellte Anspruch auf Gewährung der angemessenen Freizeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes. Nach erfolgter Kündigung durch den Arbeitgeber hat die Angestellte Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung.

§ 20 Zeugnis

- (1) Die Angestellte hat nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Aushändigung eines vorläufigen Zeugnisses, das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen ist.
- (2) Die Angestellte ist berechtigt, 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.

§ 21 Ausschlussfristen

Gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten seit Entstehen schriftlich geltend zu machen.

§ 22 Wahrung des Besitzstandes

Für Angestellte, die beim In-Kraft-Treten dieses Manteltarifvertrages günstigere Arbeits- und Vergütungsbedingungen hatten, bleiben diese weiter in Kraft.

§ 23 Jugendliche

Für Jugendliche gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, soweit sich hieraus günstigere Bedingungen ergeben.

§ 24 In-Kraft-Treten und Gültigkeitsdauer

Dieser Manteltarifvertrag tritt am 1. Januar 1998 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 1998. Der Manteltarifvertrag verlängert sich um je ein Jahr, wenn er nicht drei Monate vor Ablauf dieser Zeit schriftlich gekündigt wird.

§ 25 Schlussbestimmungen

Die Bestimmungen des Manteltarifvertrages vom 25. Juli 1987 zwischen der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen des Hilfspersonals der Zahnärzte, Universitätsstr. 71, 50931 Köln (Lindenthal), und

- dem Berufsverband der Arzt-, Zahnarzt- und Tierarzthelferinnen e. V. (BdA), Bissenkamp 12 - 16, 44135 Dortmund,
- der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG), Karl-Muck-Platz 1, 20355 Hamburg,
- dem Verband der weiblichen Arbeitnehmer e. V. (VWA), Konstantinstr. 33, 53179 Bonn,

behalten uneingeschränkt ihre Gültigkeit unter Berücksichtigung der in diesem Tarifvertrag mit der in Baden-Württemberg bestehenden Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen für Zahnarzthelferinnen/Zahnmedizinische Fachangestellte, Zahnmedizinische Fachhelferinnen/Zahnmedizinische Fachassistentinnen, Zahnmedizinische Verwaltungshelferinnen/Zahnmedizinische Verwaltungsassistentinnen und Dentalhygienikerinnen, Herdweg 59, 70174 Stuttgart, vereinbarten Änderungen und Ergänzungen.

Köln/Dortmund/Hamburg/Bonn, den 25. Juli 1987
Stuttgart/Dortmund, den 28. November 2002