**Erläute­run­gen**

**zu dem Anstellungsvertrag für Zahntechnikerinnen/Zahntechniker**

**Bei dem nachfolgenden 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/der jeweilige Anwender – nicht jedoch die Zahnärztekammer Sachsen-Anhalt.**

**Anstellungsvertragfür**

**Zahntechnikerinnen/Zahntechniker**

Zwischen

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

 Zahnärztin/Zahn­arzt

 (nachfolgend „Arbeitgeberin/Arbeitgeber“ oder „Pra­xi­sin­ha­berin/Praxisinhaber“)

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

 PLZ/Praxisort/Straße

und

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

 Zahntechnikerin/Zahntechniker

 (nachfolgend Angestellte/Angestellter)

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

PLZ/Ort/Straße

wird Fol­gen­des vereinbart:

**§ 1 Arbeitsbeginn/Dauer**

Frau/Herr \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ tritt mit Wirkung ab \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

unbefristet in die Dienste der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers.

**§ 2 Probezeit**

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

(2) Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis 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 Angestellte/der Angestellte ist verpflichtet, auf Anordnung der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers 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 (§ 5) sind \_\_\_\_ Überstunden monatlich abgegolten. Darüberhinausgehende Überstunden werden durch Freizeitgewährung abgegolten.

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

**§ 4 Tätigkeitsbeschreibung, Pflichten der Zahntechnikerin/des Zahntechnikers**

(1) Die/der Angestellte wird als Zahntechnikerin/Zahntechniker mit allen berufstypischen Tätigkeiten angestellt. Ihm können andere zumutbare Tätigkeiten übertragen werden, die der Qualifikation entsprechen.

Das Arbeitsgebiet der/des Angestellten umfasst neben der Erbringung zahntechnischer Leistungen insbesondere auch nachfolgende Tätigkeiten:

* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(2) Weitere Aufgaben ergeben sich aus der *Stellenbeschreibung,* die Bestandteil dieses Vertrages ist.

(3) Die Zuweisung der Aufgaben erfolgt durch die Praxisinhaberin/den Praxisinhaber.

(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 Pflichten der/des Angestellten**

(1) Die/der Angestellte verpflichtet sich, die ihr/ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen, den Weisungen der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers Folge zu leisten, sich deren/dessen Angestellten und den Patientinnen und Patienten gegenüber höflich und ordentlich zu verhalten, die gesetzliche Schweigepflicht (§ 203 StGB) (§ 6) zu beachten, die festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten, das Arbeitsmaterial nur für die aufgetragenen Arbeiten zu verwenden sowie die Betriebs-, Unfall- und Strahlenschutzvorschriften zu beachten.(2) Die/der Angestellte ist darüber informiert worden, dass

1. es ihr/ihm verboten ist, selbständig und ohne Anweisung einer Zahnärztin/eines Zahnarztes Patientinnen und Patienten Behandlungsmaßnahmen zu empfehlen, Maßnahmen an Patientinnen und Patienten einzuleiten oder durchzuführen,
2. ein Verstoß gegen die in dieser Belehrung bekannt gewordenen Pflichten nicht nur eine Verletzung des Vertragsverhältnisses darstellt, sondern auch strafrechtlich verfolgt werden kann.

(3) Die/der Angestellte ist verpflichtet, bei der Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit die in der Praxis übliche Schutz- und Berufskleidung zu tragen.

(4) Die/der Angestellte ist zur gewissenhaften Erfüllung der ihr/ihm übertragenen Aufgaben verpflichtet. Sie/er hat sich jeder zahnärztlichen Maßnahme an Patientinnen und Patienten zu enthalten und in persönlicher Verantwortung nach den Weisungen der Praxisinhabern/des Praxisinhabers die in der Praxis anfallenden zahntechnischen Laboratoriumsarbeiten zu erledigen.(5) Die Einrichtung des praxiseigenen zahntechnischen Laboratoriums hat die/der Angestellte pfleglich zu behandeln. Auch ist sie/er für Ordnung und Sauberkeit im Laboratorium verantwortlich. Die Laboratoriumseinrichtung, die Arbeitsgeräte und das Arbeitsmaterial dürfen nur für die aufgetragenen Arbeiten verwendet werden. Die Betriebs- und Unfallverhütungsvorschriften sind zu beachten.

**§ 6 Schweigepflicht**

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

**§ 7 Vergütung**

(1) Als Vergütung für ihre/seine erhält die Zahntechnikerin/der Zahntechniker 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/des Angestellten setzt sich aus der monatlichen Grundvergütung und

* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ zusammen.

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

Kontoverbindung:

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

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

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

(3) Alle übrigen Vergütungen sind freiwilliger Natur, auf diese 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.

**§ 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/der Angestellte durch ärztlich nachgewiesene unverschuldete Krankheit, Betriebsunfall oder durch ein von der Rentenversicherung angeordnetes Heilverfahren gehindert, ihrer/seiner vertraglichen Arbeitspflicht nach­zu­kom­men, lei­stet die Pra­xi­sin­ha­berin/der Praxisinhaber ent­spre­chend der ge­setz­li­chen Re­ge­lun­gen Ent­gelt an die Angestellte/den Angestellten 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 Angestellte 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 der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers.

**§ 9 Urlaub**

(1) Die/der Angestellte 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 dieser. Eine Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der/des Angestellten 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 dieser. (Konnte der gesetzliche Mindesturlaub wegen Arbeitsunfähigkeit der/des Angestellten nicht genommen werden, geht der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch 15 Kalendermonate nach dem Ende des Urlaubsjahres, mithin am 31.3. des 2. Folgejahres unter.)

(2) Die/der Angestellte erhält darüber hinaus kalenderjährlich einen übergesetzlichen Zusatzur­laub von weiteren \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Arbeitstagen. Der übergesetzliche Zusatzurlaub ist innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen, ansonsten verfällt dieser, unabhängig von einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit oder Mitwirkungsobliegenheiten der Praxisinhabern/des Praxisinhabers.

Eine Übertragung des übergesetzlichen Zusatzurlaubes auf das nächste Jahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der/des Angestellten 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/des Angestellten nicht genommen werden konnte oder die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen hat. Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruches ist ausgeschlossen.

(3) Die Festlegung des Urlaubs erfolgt durch die Praxisinhaberin/den Praxisinhaber auf Antrag und unter Berücksichtigung der Wünsche der/des Angestellten. Dringende betriebliche Gründe haben Vorrang. Ein Urlaubsantrag gilt mit schriftlicher Bestätigung durch die Praxisinhaberin/den Praxisinhaber 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 Angestellte hat für ihre/seine Berufskleidung selbst Sorge zu tragen. Die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber kann auch die Berufskleidung selbst der/dem Angestellten zur Verfügung stellen. Dies gilt insbesondere dann, wenn sie/er die Art der Berufskleidung (Form oder Farbe) vorschreibt.

**§ 11 Nebentätigkeit**

 Der/dem Angestellten ist die Ausübung selbstständiger zahntechnischer Tätigkeit auf eigene Rechnung auch außerhalb der Praxis sowie eine sonstige auf Erwerb gerichtete Tätigkeit nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung der Praxisinhaberin/des Praxisinhabers gestattet. Ein Verstoß gegen diese Vereinbarung stellt ggf. einen Kündigungsgrund dar.

Eine Genehmigung ist nur dann zu versagen, wenn die Nebentätigkeit der ordnungsgemäßen Ausübung des Vertragszwecks entgegensteht.

**§ 12 Fortbildung**

(1) Die/der Angestellte 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 Praxisinhaberin/den Praxisinhaber.

**§ 13 Beendigung, Kündigung**

(1) Beide Parteien können das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) kündigen. Eine Verlängerung der für die Praxisinhaberin/den Praxisinhaber geltenden Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs. 2 BGB gilt auch für die Angestellte/den Angestellten.

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

(3) Will die/der Angestellte geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss 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 dieser 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 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.

**§ 16 Änderungen, Ergänzungen**

Än­de­run­gen und Er­gän­zun­gen des Ver­tra­ges be­dür­fen der Schrift­form.

**§ 17 Besondere Vereinbarungen:**

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

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

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

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

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

**Ort Datum**

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

**Arbeitgeberin/Arbeitgeber Angestellte/Angestellter**

**Praxisinhaberin/Praxisinhaber**

**Anlage 1**

zum Anstellungsvertrag für Zahntechnikerin/Zahntechniker

**Angaben zur Person der Angestellten (Zahntechnikerin)/des Angestellten (Zahntechniker)**

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

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

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

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

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

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

5. Bestandene Prüfung als *Zahntechnikerin/Zahntechniker*

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

6. Angaben weiterer mit Erfolg abgelegter Prüfungen

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

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

7. Familienstand: ledig - verheiratet - verwitwet ‑ geschieden

 (Nichtzutreffendes streichen)

8. Anschrift der/des nächsten Angehörigen

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

9. Zurzeit bestehende Krankheiten, Leiden oder Beeinträchtigungen der Arbeitsfähigkeit

 (freiwillige Angabe)

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

Ich versichere, diese Angaben wahrheitsgemäß gemacht zu haben.

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