



## **M E R K B L A T T**

### **zur Einstellung von Auszubildenden zu Zahnmedizinischen Fachangestellten**

Anleitung und Anmerkungen  
zum Berufsausbildungsvertrag

#### **GLIEDERUNG**

##### **I. Rechtsgrundlagen**

##### **II. Einstellungsvoraussetzungen**

##### **III. Abschluss des Berufsausbildungsvertrages für Zahnmedizinische Fachangestellte**

##### **IV. Eintragungsantrag**

##### **V. Abschließende Einstellungsmodalitäten für die Praxis**

Um für alle Beteiligten den verwaltungstechnischen Aufwand beim Abschluss und der Eintragung von Berufsausbildungsverträgen in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei den Bezirkszahnärztekammern so gering wie möglich zu halten, soll dieses Merkblatt als Anleitung für die bei der Einstellung von auszubildenden Zahnmedizinischen Fachangestellten zu beachtenden Erfordernisse dienen.

## I. Rechtsgrundlagen

Als wesentliche Grundlagen der beruflichen Ausbildung der Zahnmedizinischen Fachangestellten\* sind zu nennen:

1. das Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Artikel 149 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626),
2. die Verordnung über die Berufsausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten vom 4. Juli 2001 (BGBl. I S. 1492 ff.),
3. das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert durch Artikel 13 des Gesetzes vom 10. März 2017 (BGBl. I S. 420) sowie
4. das Schulgesetz für Baden-Württemberg (SchG) in der Fassung vom 1. August 1983 (GBl. BW S. 397), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung des Schulgesetzes für Baden-Württemberg und anderer Gesetze vom 09. Mai 2017 (GBl. BW S. 251).

## II. Einstellungsvoraussetzungen

### 1. Schulische Voraussetzungen

- 1.1 Gesetzlich ist keine bestimmte Schulbildung als Zugangsvoraussetzung vorgesehen. Der Ausschuss für Zahnmedizinische Mitarbeiterinnen der Landes Zahnärztekammer Baden-Württemberg empfiehlt, dass die einzustellende Auszubildende den Realschulabschluss nachweisen sollte.
- 1.2 Über die konkreten Einstellungsmodalitäten entscheidet der Praxisinhaber.

### 2. Gesundheitliche Eignung

Ärztliche Bescheinigungen gemäß §§ 32 – 46 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

Eine jugendliche Auszubildende bzw. ein jugendlicher Auszubildender (= wer noch nicht 18 Jahre alt ist) darf nur beschäftigt werden, wenn diese

- a) innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist und
- b) eine von diesem Arzt erstellte Bescheinigung dem Ausbilder vorlegt (sog. Erstuntersuchung).

Vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres hat sich der Ausbilder die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass die Jugendliche nachuntersucht worden ist (sog. erste Nachuntersuchung).

---

\*Im Interesse einer leichteren Lesbarkeit wurde auf geschlechtsspezifische Formulierungen verzichtet. Selbstverständlich beziehen sich alle gewählten personenbezogenen Bezeichnungen auf beide Geschlechter.

### **3. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung gemäß §§ 4 und 5 Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge**

***Arbeitsmedizinische Vorsorge G 42 „Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung“***

***Arbeitsmedizinische Vorsorge G 24 „Hauterkrankungen“***

Bei der Einstellung von Auszubildenden und anderen Mitarbeitern verlangen die Bestimmungen der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung, d. h. eine Erstuntersuchung vor Aufnahme der Beschäftigung, Nachuntersuchungen während dieser Beschäftigung, eine Abschlussuntersuchung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie eine nachgehende Untersuchung aus besonderem Anlass (z. B. bei vorliegender Nadelstichverletzung).

Diese Untersuchung darf nur ein Arzt durchführen, der berechtigt ist, die Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ zu führen.

Für Jugendliche ist zusätzlich eine Erstuntersuchung gemäß § 32 Abs. 1 Ziff. 3 JArbSchG (s. Ziff. 2) durchzuführen.

### **4. Immunisierung**

***Technische Regel für Biologische Arbeitsstoffe TRBA 250 „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“***

Die TRBA 250 verpflichtet den Praxisinhaber zwingend, die Angestellten über die in Frage kommenden Maßnahmen zur Immunisierung (Hepatitis-B-Schutzimpfung) bei Aufnahme der Tätigkeit und bei gegebener Veranlassung zu unterrichten und zu informieren. Die im Einzelfall gebotenen Maßnahmen zur Immunisierung sind dabei im Einvernehmen mit dem Arzt, der die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen durchführt, festzulegen. Die Immunisierung ist für die Beschäftigten kostenlos zu ermöglichen; sie kann evtl. von der Krankenkasse der Beschäftigten als Satzungsleistung übernommen werden.

Die Forderung ist hinsichtlich der Unterrichtung erfüllt, wenn der Praxisinhaber die Beschäftigten in für sie verständlicher Form auf die verschiedenen Immunisierungsmethoden, insbesondere auf Zuverlässigkeit und Dauer der Schutzwirkung, und auf etwaige Komplikationsmöglichkeiten hinweist.

## **III. Abschluss des Berufsausbildungsvertrages für Zahnmedizinische Fachangestellte**

Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen dem Auszubildenden und der Auszubildenden geschlossen. Im Falle der Minderjährigkeit ist zum Vertragsabschluss die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter (Eltern, ein Elternteil oder Vormund) erforderlich.

Ist durch Einverständnis, dass eine Ausbildung in dem Beruf „Zahnmedizinische Fachangestellte“ stattfinden soll, zwischen den Vertragsparteien der Berufsausbildungsvertrag zustande gekommen, so muss unverzüglich die Vertragsniederschrift ausgefertigt werden. Als Niederschrift dient der von der Landes Zahnärztekammer Baden-Württemberg (LZK) erstellte Berufsausbildungsvertrag. Berufsausbildungsverträge können entweder bei den Bezirks Zahnärztekammern angefordert werden oder direkt im Internet unter [www.lzk-bw.de](http://www.lzk-bw.de) unter Praxisteam – Ausbildung heruntergeladen werden.

Bei der Ausfertigung der Vertragsniederschrift ist im Einzelnen Folgendes zu beachten:

## 1. Ausbildungsdauer, Ausbildungszeit (§§ 1, 3)

Die Ausbildungsdauer beträgt 3 Jahre. Sie ist im Vertrag mit dem Datum des Beginns und dem Ende der Ausbildung anzugeben. Beispiel unter Berücksichtigung der §§ 187 ff. BGB über Fristbeginn und -ende der dreijährigen Ausbildung:

01.08.2017 – 31.07.2020
01.09.2017 – 31.08.2020
16.10.2017 – 15.10.2020

### 1.1 Probezeit

Durch die Regelung in § 20 des Berufsbildungsgesetzes kann die Probezeit bis zu 4 Monate betragen. Der Berufsausbildungsvertrag der LZK beinhaltet eine 4-monatige Probezeit.

### 1.2 Verlängerung der Ausbildungszeit

Eine längere Dauer, als in der Ausbildungsverordnung (AusbildungsVO) vorgeschrieben, darf nicht vereinbart werden. In Ausnahmefällen kann die zuständige Bezirkszahnärztekammer auf Antrag Auszubildender die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Vor der Entscheidung sind die Auszubildenden zu hören (§ 8 Abs. 2 BBiG).

Findet die für die Auszubildende nächstmögliche Abschlussprüfung erst nach Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit statt, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis durch den Antrag in § 3 Abs. 4 Berufsausbildungsvertrag automatisch bis zum Tag der Feststellung des Prüfungsergebnisses. Ein weiterer Verlängerungsantrag ist in diesem Fall nicht erforderlich.

### 1.3 Verkürzung der Ausbildungszeit

Die zuständige Bezirkszahnärztekammer hat auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und des Auszubildenden die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass die bzw. der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht. Der Berufsbildungsausschuss der LZK Baden-Württemberg hat hierzu beschlossen, dass nach § 8 Abs. 1 BBiG für Auszubildende die Möglichkeit besteht, unter folgenden Voraussetzungen eine Verkürzung der Ausbildungszeit zu erhalten:

#### a) Verkürzung aufgrund von Umschulungen gemäß § 8 Abs. 1 BBiG:

- Anerkannter 3-jähriger Lehr- oder Fachberuf\* mit Abschluss: 12 Monate Verkürzung – Einschulung in Fachstufe I
- Anerkannter 2-jähriger Lehr- oder Fachberuf\* mit Abschluss und mindestens 1-jähriger zusätzlicher Berufstätigkeit: 12 Monate Verkürzung – Einschulung in Fachstufe I

(\*Fachberufe: Medizinische Fachangestellte, Pharmazeutisch-Kaufmännische Angestellte, Tiermedizinische Fachangestellte, Krankenschwester, Krankenpflegerin, KrankengymnastIN, MasseurIN, MTA, PTA, Logopädin, Zahntechnikerin, usw.)

#### b) Verkürzung bei Abitur oder sonstiger Hochschulreife gemäß § 8 Abs. 1 BBiG:

(Ausbildungszeit ausschließlich der Ausfallzeiten 24 Monate) 12 Monate Verkürzung – Einschulung in Fachstufe I

Der Antrag ist vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses und der Einschulung in die Berufsschule formlos unter Beifügung entsprechender Nachweise bei der zuständigen Bezirkszahnärztekammer zu stellen.

#### 1.4 Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

Für die Entscheidung über die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung sind im Einzelfall die „*Richtlinien über die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung*“ der LZK Baden-Württemberg vom 04.12.2010 maßgebend. Danach besteht unter folgenden Voraussetzungen die Möglichkeit einer vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung:

- a) Die Auszubildende kann nach Anhören des Ausbildenden und der Berufsschule vor Ablauf der Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen (§ 9 Abs. 1 Prüfungsordnung).
- b) Bei der Beurteilung der Leistungen in der zahnärztlichen Praxis sind entsprechend der Ausbildungsverordnung der Ausbildungsgang, der Leistungsstand und die in der bis zur Prüfung noch verbleibenden Zeit zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten im Hinblick auf die Erreichung des Ausbildungszieles zu berücksichtigen.
- c) Für die Beurteilung durch die Berufsschule ist davon auszugehen, dass überdurchschnittliche Leistungen Voraussetzung für eine vorzeitige Zulassung sind. Eine überdurchschnittliche Leistung liegt vor, wenn im Bereich „Berufsfachliche Kompetenz“ die Note „sehr gut“ erreicht wird.
- d) Liegt die Voraussetzung nach Ziffer 3 Satz 2 nicht vor, kann in Fällen einer besonderen Härte (z.B. Schwangerschaft der Auszubildenden) die Auszubildende unter folgenden Voraussetzungen zur Abschlussprüfung zugelassen werden:
  - Der Ausbilder befürwortet die vorzeitige Zulassung zur Prüfung unter Darstellung der überdurchschnittlichen Leistungen der Auszubildenden, insbesondere durch Vorlage des ordnungsgemäßen Berichtsheftes. In seiner Stellungnahme erläutert er die besondere Härte für den Fall der normalen Dauer des Ausbildungsverhältnisses bei der Auszubildenden.
  - Eine überdurchschnittliche Leistung liegt in diesen Fällen vor, wenn im Bereich „Berufsfachliche Kompetenz“ mindestens die Note „gut“ erreicht wird. Die Berufsschule legt eine Bestätigung vor, die neben der Zeugnisaussage im Bereich „Berufsfachliche Kompetenz“ den Antrag auf vorzeitige Zulassung unterstützt.
- e) Eine vorzeitige Zulassung kann nur zu dem Termin erfolgen, der dem Prüfungstermin vorangeht, zu dem die Auszubildende laut Berufsausbildungsvertrag zur Prüfung ansteht.
- f) Bei einer verkürzten Ausbildungszeit gemäß § 8 Abs. 1 BBiG soll die tatsächliche Ausbildungszeit 18 Monate nicht unterschreiten.
- g) Bei der vorgezogenen Abschlussprüfung kann der Röntgenschein nur dann erteilt werden, wenn die theoretische Wissensvermittlung der Röntgeninhalte im Lernfeld 10 des Rahmenlehrplans „Behandlungen von Erkrankungen der Mundhöhle und des Zahnhalteapparates begleiten; Röntgen- und Strahlenschutzmaßnahmen vorbereiten“ schulischerseits erfolgt ist und gleichzeitig der Ausbilder die Wissensvermittlung in der Praxis schriftlich bestätigt hat.

Damit kann eine ca. halbjährige Verkürzung der Ausbildungszeit erreicht werden.

#### 1.5 Fehlzeiten während der Ausbildung

Gemäß § 43 Abs. 1 BBiG i. V. m. § 8 Abs. 1 Nr. 1 der Prüfungsordnung der LZK Baden-Württemberg für die Durchführung der Abschlussprüfung ist zur Abschlussprüfung zuzulassen, wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungszeit nicht später als 2 Monate nach dem Prüfungstermin endet.

Diese Vorschrift beschränkt sich nicht darauf, dass die Ausbildungszeit nur „abgelaufen“ ist; vielmehr wird verlangt, dass sie „zurückgelegt“ wurde, d. h., dass die Berufsausbildung in der Ausbildungszeit auch tatsächlich betrieben worden sein muss. Erhebliche Fehlzeiten in der Praxis und in der Berufsschule gefährden somit die Zulassung zur Abschlussprüfung. So sind die Zeiten eines Beschäftigungsverbotes, wozu auch die 6 Wochen vor und die 8 Wochen nach der Geburt eines Kindes zählen, als Ausfallzeiten anzurechnen und müssen bei der Entscheidung auf Zulassung zur Abschlussprüfung berücksichtigt werden.

Die vom Berufsbildungsausschuss der LZK Baden-Württemberg beschlossene Fehlzeitenregelung unterscheidet hinsichtlich der Fehlzeiten nach der allgemein üblichen 3-jährigen und der verkürzten (2-jährigen) Ausbildungszeit:

1. 3-jährige Ausbildungszeit:
  - a) Die Fehlzeiten dürfen während der Ausbildungszeit insgesamt nicht mehr als 75 Arbeitstage betragen.
  - b) Die in Buchstabe a) genannten Fehlzeiten dürfen nicht mehr als 24 Fehltage in der Berufsschule beinhalten.
2. Verkürzte 2-jährige Ausbildungszeit:
  - a) Die Fehlzeiten dürfen während der Ausbildungszeit insgesamt nicht mehr als 50 Arbeitstage betragen.
  - b) Die in Buchstabe a) genannten Fehlzeiten dürfen nicht mehr als 16 Fehltage in der Berufsschule beinhalten.

Der zuständigen Bezirkszahnärztekammer ist unverzüglich anzuzeigen, wenn ein Ausbildungsverhältnis durch längere Krankheit oder Beschäftigungsverbot – z. B. aufgrund Schwangerschaft – unterbrochen wird. Die alleinige Teilnahme der Auszubildenden am Berufsschulunterricht während der Zeit der Unterbrechung ist auf die Ausbildungszeit nicht anrechenbar, da die Ausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten im dualen System erfolgt.

## 2. Ausbildungsstätte (§ 4)

Die Ausbildung findet grundsätzlich in der Zahnarztpraxis (Ausbildungsstätte) des Ausbildenden statt. In § 7 Nr. 12 des Berufsausbildungsvertrages besteht die Möglichkeit, Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vorzusehen; die Ausbildungsstätte ist dann genau – mit Angabe des Ortes – zu bezeichnen.

Der Ausschuss für Zahnmedizinische Mitarbeiterinnen der Landes Zahnärztekammer Baden-Württemberg hat in diesem Zusammenhang die Empfehlung ausgesprochen, Auszubildende, die in rein kieferorthopädisch sowie in rein chirurgisch tätigen Zahnarztpraxen ihre Ausbildung absolvieren, diese für die Dauer von 3 Monaten – verteilt auf die gesamte Ausbildungszeit – in eine allgemein zahnärztliche Ausbildungspraxis zu entsenden.

## 3. Tägliche Beschäftigungszeit (§ 5)

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit ist ausdrücklich in der Vertragsniederschrift zu vereinbaren. Nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes beträgt die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit (Ausbildungszeit) bei noch nicht 18 Jahre alten Personen 8 Stunden. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8 ½ Stunden beschäftigt werden.

Die Vereinbarung der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit hat die Auswirkung, dass eine darüber hinausgehende Beschäftigung der Auszubildenden besonders zu vergüten ist.

In Ausbildungsbetrieben, in denen eine gleitende Arbeitszeit eingeführt ist und die Auszubildende in diese Regelung einbezogen wird, darf die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht über die im Jugendarbeitsschutzgesetz höchstzulässigen Grenzen ausgedehnt werden. Die Lage der täglichen Ausbildungszeit muss sich innerhalb der vom Jugendarbeitsschutzgesetz gezogenen Grenzen (6 – 20 Uhr) bewegen.

## 4. Erholungsurlaub (§ 5)

In die vorgegebenen Zeilen des Berufsausbildungsvertrages ist der jeweilige Erholungsurlaub für die Auszubildenden je Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr) einzutragen. Der Urlaub ist für die Gesamtdauer der Berufsausbildung anzugeben, und zwar für jedes Kalenderjahr gesondert, weil nur so die/der Auszubildende die notwendige Kenntnis über den ihr jeweils zustehenden Urlaub erhält. Die Dauer des Erholungsurlaubs richtet sich nach Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG). Der Anspruch auf den Zusatzurlaub nach dem Schwerbehindertengesetz bleibt unberührt.

Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig bei einem mehr als 6-monatigen Bestehen des Arbeitsverhältnisses. In nachfolgenden Fällen haben im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Auszubildende für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs (Teilurlaub):

- a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr kein voller Urlaubsanspruch entsteht;
- b) wenn vor Erfüllung der Wartezeit die Auszubildende aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
- c) wenn die Auszubildende nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Bruchteile von Arbeitstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Scheidet die Auszubildende in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres (ab dem 01.07. eines Jahres) aus, steht ihr gesetzlich der volle Jahresurlaub zu.

Der Urlaubsanspruch für Auszubildende stellt sich wie folgt dar:

Urlaubsanspruch in Arbeitstagen*	nach mehr als 6-monatiger Beschäftigung	bei Beginn zum 01.07. d. Jahres	bei Beginn zum 01.08. d. Jahres	bei Beginn zum 01.09. d. Jahres	bei Beginn zum 01.10. d. Jahres	bei Beginn zum 01.11. d. Jahres
Minderjährige Azubi nach dem JArbSchG	Wenn die Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres jünger als: 16 Jahre ist = 25 Arbeitstage 17 Jahre ist = 23 Arbeitstage 18 Jahre ist = 21 Arbeitstage	13 12 11	10 10 9	8 8 7	6 6 5	4 4 4
Volljährige Azubi nach dem BUrlG	20 Arbeitstage	10	8	7	5	3

\*Arbeitstage sind die Tage von Montag bis Freitag.

## 5. Vergütung (§ 6)

In die vorgegebenen Zeilen der Vertragsniederschrift ist die der Auszubildenden zu gewährende Vergütung für jedes Ausbildungsjahr einzutragen.

Die Ausbildungsvergütung hat gem. § 17 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz angemessen zu sein. Die „Angemessenheit“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, so dass eine rechtliche Interpretation notwendig ist. Nach der Rechtsprechung wird eine Vergütung als „angemessen“ erachtet, wenn diese nach der Verkehrsauffassung für den Lebensunterhalt der Auszubildenden eine fühlbare Unterstützung bildet und zugleich eine Mindestentlohnung für die bestimmbare Leistung einer Auszubildenden darstellt. Von der Landeszahnärztekammer Baden-Württemberg wird folgende Ausbildungsvergütung als angemessen betrachtet:

im 1. Ausbildungsjahr:	<b>820,-- Euro</b>
im 2. Ausbildungsjahr:	<b>870,-- Euro</b>
im 3. Ausbildungsjahr:	<b>920,-- Euro</b>

Die Auszubildende ist bei der Höhe der genannten Ausbildungsvergütungen sozialversicherungspflichtig.

## 6. Pflichten des Ausbildenden (§ 7)

### 6.1 Individueller Ausbildungsplan (§ 7 Nr. 1)

Der Ausbildende hat dafür zu sorgen, dass der Auszubildenden die Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind.

Nach § 5 AusbildungsVO hat die Ausbildung auf der Basis des Ausbildungsrahmenplanes nach einem praxisbezogenen individuellen Ausbildungsplan zu erfolgen. Die LZK Baden-Württemberg hat einen Ausbildungsplan erarbeitet, der zusammen mit dem im Ausbildungsverzeichnis eingetragenen Berufsausbildungsvertrag dem Ausbildenden übersandt wird bzw. über die Bezirkszahnärztekammer angefordert werden kann.

Der Ausbildungsplan ist durch den Ausbildenden zu unterschreiben; damit wird dokumentiert, dass unter Berücksichtigung organisatorischer, personeller und struktureller Gegebenheiten der Ausbildungsverlauf planmäßig, sachlich und zeitlich gegliedert ist.

## 6.2 Ausbilderin (§ 7 Nr. 2)

Die Ausbildung kann der Auszubildende in eigener Person oder durch einen von ihm beauftragten Ausbilder durchführen.

## 6.3 Berichtsheft als Ausbildungsnachweis (§ 7 Nr. 4)

Die Auszubildende hat ein Berichtsheft zu führen, das von dem Auszubildenden durch regelmäßige (z. B. monatliche) Abzeichnung zu überwachen ist. Durch dieses Berichtsheft soll die Auszubildende veranlasst werden, sich über das Gelernte Gedanken zu machen und der oder dem Auszubildenden einen Überblick über den Ausbildungsstand zu verschaffen. Die Vorlage des ordnungsgemäß geführten Ausbildungsnachweises ist Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung.

## 6.4 Berufsschulbesuch (§ 7 Nr. 6)

Die Auszubildende hat die gesetzliche resp. vertraglich vereinbarte Berufsschulpflicht zu erfüllen. Die Anmeldung zur Einschulung der Auszubildenden in die zuständige Fachklasse für Zahnmedizinische Fachangestellte ist von der dem jeweiligen Auszubildenden beim Sekretariat der jeweiligen Berufsschule vorzunehmen.

Gemäß § 15 BBiG hat der Auszubildende die Auszubildende u. a. für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. In rechtlicher Korrelation hierzu ist gemäß § 19 Nr. 1 BBiG die Vergütung der Auszubildenden für die Zeit der Freistellung fortzuzahlen.

Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb/Praxis sowie die Unterrichtspausen sind von der Freistellungsverpflichtung nach § 15 BBiG umfasst und mithin auf die betriebliche Ausbildungszeit anzurechnen (BAG, Beschluss vom 26.03.2001, Az: 5 AZR 413/99).

## 7. Kündigung (§ 9)

Das Berufsausbildungsverhältnis kann während der Probezeit (siehe § 3) jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angaben von Gründen von beiden Vertragsparteien (bei Minderjährigen ist die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich) gekündigt werden.

Aufgrund Änderung der rechtlichen Vorgaben sind Kündigungen nur noch dann wirksam, wenn diese in schriftlicher Form erfolgen.

Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur noch aus zweierlei Gründen gekündigt werden:

- a) aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist
- b) von der Auszubildenden mit einer Frist von 4 Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Unabhängig davon, ist zu jeder Zeit die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen durch Aufhebungsvertrag zulässig. Auch der Aufhebungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform. Die zuständige Bezirkszahnärztekammer ist zu informieren.



## **8. Beilegung von Streitigkeiten (§ 12)**

Zuständig für Streitigkeiten aus einem Berufsausbildungsverhältnis ist das Arbeitsgericht. Voraussetzung für die Durchführung des Arbeitsgerichtsverfahrens ist, dass der für die zuständige Bezirkszahnärztekammer errichtete Schlichtungsausschuss vor der Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts angerufen wurde.

Der Ausschuss wird nur auf Antrag der Auszubildenden oder des Ausbildenden tätig. Ist ein Beteiligter minderjährig, so kann der Antrag nur von den gesetzlichen Vertretern gestellt werden. Der Antrag ist bei der Bezirkszahnärztekammer schriftlich einzureichen oder mündlich zu Protokoll zu geben.

## **9. Nebenabreden (§ 14)**

Es dürfen keine Nebenabreden getroffen werden, die mit dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung im Widerspruch stehen oder zu Ungunsten der Auszubildenden von den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes abweichen. Unzulässig sind insbesondere Vereinbarungen, die die Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränken. Ebenso ist die Vereinbarung von Vertragsstrafen unzulässig.

# **IV. Eintragungsantrag**

Der Berufsausbildungsvertrag für Zahnmedizinische Fachangestellte muss vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses bei der zuständigen Bezirkszahnärztekammer eingereicht werden, nicht etwa erst während der Probezeit.

Der jeweiligen Bezirkszahnärztekammer sind vollständig ausgefüllt vorzulegen:

- a) drei Vertragsniederschriften (jeweils unterzeichnet von dem Ausbildenden und der Auszubildenden) und vier Vertragsniederschriften bei unter 18-Jährige, da diese nur beschränkt geschäftsfähig sind (weiter unterzeichnet vom gesetzlichen Vertreter – den Eltern der Auszubildenden,
- b) Bescheinigung (in Fotokopie) über die Erstuntersuchung gemäß JArbSchG (nur bei Jugendlichen). Bitte Original dieser Bescheinigung in der Praxis belassen, damit sie bei Kontrollen der Aufsichtsbehörde vorgelegt werden kann.

# **V. Abschließende Einstellungsmodalitäten für die Praxis**

## **1. Lohnsteuerkarte**

Zur Abrechnung der Lohnsteuer hat die Auszubildende einmalig ihre steuerliche Identifikationsnummer, ihr Geburtsdatum sowie eine Auskunft darüber, ob es sich um das Haupt- oder ein Nebenverhältnis handelt, dem Arbeitgeber abzugeben.

## **2. Anmeldung Krankenkasse**

Die Auszubildende muss sich bei einer Krankenkasse ihrer Wahl anmelden und die Anmeldebescheinigung bei dem Arbeitgeber abgeben.

### **3. Rentenversicherung (Sozialversicherungsausweis)**

Jede Auszubildende erhält nach Ausbildungsaufnahme einen Sozialversicherungsausweis. Die Sozialversicherungsnummer ist umgehend dem Arbeitgeber mitzuteilen.

Die von der Vergütung entsprechend geleisteten Beiträge in die Rentenversicherung werden von dem Arbeitgeber jährlich über die Krankenkasse an den Rentenversicherungsträger im Rahmen der Bruttoentgeltmeldung gemeldet. Die Auszubildende erhält eine Abschrift dieser Meldung.

### **4. Einstellung von ausländischen Auszubildenden**

Bei der Ausbildung ausländischer Arbeitnehmerinnen ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich über das Vorliegen einer Arbeitserlaubnis zu vergewissern. Erfolgt dies nicht und liegt tatsächlich keine Arbeitserlaubnis vor, stellt die Beschäftigung eine Ordnungswidrigkeit dar.

Bei EU-Bürgern reicht die Vorlage eines gültigen Passes sowie die Meldebescheinigung des Einwohnermeldeamtes zum Nachweis des rechtmäßigen Aufenthaltes.

Stuttgart, Juli 2017

Ihre LZK-Geschäftsstelle