



LANDESZAHNÄRZTEKAMMER BADEN-WÜRTTEMBERG

Körperschaft des öffentlichen Rechts

mit den **Bezirkszahnärztekammern**
Stuttgart, Karlsruhe, Freiburg und Tübingen

M E R K B L A T T

zur Einstellung von auszubildenden Zahnmedizinischen Fachangestellten

**Anleitungen 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 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes zur Reform der beruflichen Bildung vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931)
2. die Verordnung über die Berufsausbildung zum Zahnmedizinischen Fachangestellten/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 7 d des Gesetzes zur Umsetzung von Vorschlägen zu Bürokratieabbau und Deregulierung aus den Regionen vom 21. Juni 2005 (BGBl. I S. 1668) sowie
4. das Schulgesetz für Baden-Württemberg (SchG) in der Fassung vom 1. August 1983, zuletzt geändert durch Gesetz zur Reform der Verwaltungsstruktur, zur Justizreform und zur Erweiterung des kommunalen Handlungsspielraums (Verwaltungsstruktur-Reformgesetz-VRG) vom 1. Juli 2005 (GBl. S. 500).

II. Einstellungsvoraussetzungen

1. Schulische Voraussetzungen

- 1.1 Gesetzlich ist keine bestimmte Schulbildung als Zugangsvoraussetzung vorgesehen. Die Auszubildende bzw. der Auszubildende sollte jedoch mindestens den erforderlichen Abschluss des Besuches einer Hauptschule oder einer anderen gleichwertigen Schulform nachweisen können.
- 1.2 Über die konkreten Einstellungsmodalitäten entscheidet die Praxisinhaberin bzw. der Praxisinhaber.

2. Gesundheitliche Eignung

- 2.1 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 bzw. dieser

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

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

3. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung **Unfallverhütungsvorschrift: BGV A 4 („Arbeitsmedizinische Vorsorge“)**

3.1 Bei der Einstellung von Auszubildenden und anderen Mitarbeitern verlangen die Bestimmungen der Vorschriften zur Unfallverhütung der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung, d. h. eine Erstuntersuchung vor Aufnahme der Beschäftigung und eine Nachuntersuchung während dieser Beschäftigung.

§ 4 BGV A 4 (Erstuntersuchung)

Der Unternehmer hat dafür zu sorgen, dass die Erstuntersuchung vor Beginn der Tätigkeit durchgeführt wird. Die Erstuntersuchung darf nicht länger als 12 Wochen zurückliegen.

§ 5 BGV A 4 (Nachuntersuchungen)

- (1) Der Unternehmer hat dafür zu sorgen, dass Nachuntersuchungen innerhalb von 6 Wochen vor Ablauf der Nachuntersuchungsfrist durchgeführt werden. Die Frist für die Nachuntersuchungen beginnt mit dem Zeitpunkt der letzten Vorsorgeuntersuchung.*
- (2) Ist für die Nachuntersuchung keine bestimmte Frist, sondern eine Zeitspanne festgelegt, so ist die Nachuntersuchung spätestens zu dem Zeitpunkt durchzuführen, den der ermächtigte Arzt je nach Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand des Versicherten bestimmt hat.*
- (3) Abweichend von Absatz 1 und 2 ist eine Nachuntersuchung vorzeitig zu veranlassen, wenn
 - 1. eine Bescheinigung über eine Vorsorgeuntersuchung nach § 9 befristet oder unter einer entsprechenden Bedingung erteilt worden ist*
oder
 - 2. eine Erkrankung oder eine körperliche Beeinträchtigung eine vorzeitige Nachuntersuchung angezeigt erscheinen lässt*
oder
 - 3. der Versicherte, der einen ursächlichen Zusammenhang zwischen seiner Erkrankung und seiner Tätigkeit am Arbeitsplatz vermutet, eine Nachuntersuchung wünscht.**

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

3.3 Die genannten Verpflichtungen ergeben sich zudem aus § 15 Abs. 1 Biostoffverordnung. Danach hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber vor Aufnahme der Tätigkeit mit biologischen Arbeitsstoffen – hierzu zählen auch Tätigkeiten in der Zahnmedizin – die Beschäftigten arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Die Untersuchungen sind in regelmäßigen Abständen zu wiederholen sowie am Ende der Ausbildung (Beschäftigung) anzubieten (Abschlussuntersuchung).

4. Immunisierung **Unfallverhütungsvorschrift: BGV C 8 („Gesundheitsdienst“)**

§ 4 BGV C 8 verpflichtet die Praxisinhaberin oder 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.

Die Forderung ist hinsichtlich der Unterrichtung erfüllt, wenn die/der Praxisinhaber(in) 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 der Auszubildenden oder dem Auszubildenden und der Auszubildenden oder dem 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(r) Fachangestellte(r)“ 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 bei den Bezirks Zahnärztekammern angefordert 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:

01.08.2006 – 31.07.2009
01.09.2006 – 31.08.2009
16.10.2006 – 15.10.2009

1.1 Probezeit

Durch die Neuregelung in § 20 des Berufsbildungsgesetzes kann seit 01.04.2005 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. Es ist aber möglich, dass während der Laufzeit des Ausbildungsverhältnisses die/der Auszubildende im Ausnahmefall einen Verlängerungsantrag stellt, den die zuständige Bezirks Zahnärztekammer genehmigen kann, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

1.3 Verkürzung der Ausbildungszeit

Die zuständige Bezirks Zahnärztekammer hat auf gemeinsamen Antrag der/des Auszubildenden und der/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: Arzthelfer/in, Apothekenhelfer/in, Tierarzthelfer/in, Krankenschwester, Krankenpfleger/in, Krankengymnast, Masseur, MTA, PTA, Logopäde/in, Zahntechniker/in, 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 05.11.03 maßgebend. Danach besteht unter folgenden Voraussetzungen die Möglichkeit einer vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung:

- a) Die bzw. der Auszubildende kann nach Anhören der bzw. des Ausbildenden und der Berufsschule vor Ablauf ihrer bzw. seiner Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn ihre bzw. seine 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 verbleibende 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) Eine vorzeitige Zulassung kann nur zu dem Termin erfolgen, der dem Prüfungstermin vorangeht, zu dem die bzw. der Auszubildende laut Berufsausbildungsvertrag zur Prüfung ansteht.
- e) Bei einer verkürzten Ausbildungszeit gemäß § 8 Abs. 1 BBiG darf die tatsächliche Ausbildungszeit zwei Jahre nicht unterschreiten.
- f) 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 die Ausbilderin bzw. 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 Fehlzeiten 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 Fehlzeiten in der Berufsschule beinhalten.

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

2. Ausbildungsstätte (§ 4)

Die Ausbildung findet grundsätzlich in der Zahnarztpraxis (Ausbildungsstätte) der oder des Auszubildenden 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 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der LZK Baden-Württemberg hat in diesem Zusammenhang die Empfehlung ausgesprochen, Auszubildende, die in rein kieferorthopädisch 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/des Auszubildenden besonders zu vergüten ist.

In Ausbildungsbetrieben, in denen eine gleitende Arbeitszeit eingeführt ist und die oder der 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 bzw. den Auszubildende(n) 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/ihm 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/der Auszubildende aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
- c) wenn die/der 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/der Auszubildende in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres (ab dem 01.07. eines Jahres) aus, steht ihr/ihm gesetzlich der volle Jahresurlaub zu. Es besteht jedoch die Möglichkeit, individuell vertraglich dahingehend eine Regelung zu treffen, dass auch beim Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte die Zwölftelung zur Anwendung kommt und mithin nur ein anteiliger Jahresurlaub gewährt wird. Dies bedarf jedoch einer ausdrücklichen Regelung in § 14 (Nebenabreden).

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 der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres jünger als: 16 Jahre ist = 25 Arbeitstage 17 Jahre ist = 23 Arbeitstage 18 Jahre ist = 21 Arbeitstage	13	10	8	6	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/dem 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 bzw. des Auszubildenden eine fühlbare Unterstützung bildet und zugleich eine Mindestentlohnung für die bestimmbare Leistung einer bzw. eines Auszubildenden darstellt. Von der Landeszahnärztekammer Baden-Württemberg wird folgende Ausbildungsvergütung als angemessen betrachtet:

im 1. Ausbildungsjahr:	510,- Euro
im 2. Ausbildungsjahr:	550,- Euro
im 3. Ausbildungsjahr:	590,- Euro

Die bzw. der Auszubildende ist bei der Höhe der genannten Ausbildungsvergütungen sozialversicherungspflichtig.

6. Pflichten der/des Ausbildenden (§ 7)

6.1 Individueller Ausbildungsplan (§ 7 Nr. 1)

Die Ausbildende bzw. der Auszubildende hat dafür zu sorgen, dass der bzw. dem 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 der/dem Auszubildenden übersandt wird bzw. über die Bezirkszahnärztekammer angefordert werden kann.

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

6.2 Ausbilder(in) (§ 7 Nr. 2)

Die Ausbildung kann die Auszubildende oder der Auszubildende in eigener Person oder durch eine(n) von ihr bzw. ihm beauftragte(n) Ausbilder(in) durchführen.

6.3 Berichtsheft als Ausbildungsnachweis (§ 7 Nr. 4)

Die Auszubildende bzw. der Auszubildende hat ein Berichtsheft zu führen, das von der oder dem Auszubildenden durch regelmäßige (z. B. monatliche) Abzeichnung zu überwachen ist. Durch dieses Berichtsheft soll die Auszubildende bzw. der 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 bzw. der Auszubildende hat die gesetzliche resp. vertraglich vereinbarte Berufsschulpflicht zu erfüllen. Die Anmeldung zur Einschulung der bzw. des Auszubildenden in die zuständige Fachklasse für Zahnmedizinische Fachangestellte ist von der oder dem jeweiligen Auszubildenden beim Sekretariat der jeweiligen Berufsschule vorzunehmen.

Gemäß § 15 BBiG hat die oder der Auszubildende die Auszubildende oder den Auszubildenden u. a. für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. In rechtlicher Korrelation hierzu ist gemäß § 19 Abs. 1 BBiG die Vergütung der bzw. des 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 oder dem Auszubildenden mit einer Frist von 4 Wochen, wenn sie bzw. er 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 oder des Auszubildenden oder der oder des Auszubildenden 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 bzw. des Auszubildenden von den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes abweichen. Unzulässig sind insbesondere Vereinbarungen, die die oder den Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung seiner 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) 3 Vertragsniederschriften (jeweils unterzeichnet von der bzw. dem Auszubildenden und Auszubildenden); da unter 18-Jährige nur beschränkt geschäftsfähig sind, ist es erforderlich, dass der gesetzliche Vertreter – die Eltern der Auszubildenden – den Ausbildungsvertrag mit unterzeichnen,
- 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

Die Lohnsteuerkarte ist von der bzw. dem Auszubildenden frühzeitig der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber vorzulegen. Berufsanfänger erhalten die Lohnsteuerkarte von der zuständigen städtischen Lohnsteuerkartenausgabestelle.

2. Anmeldung Krankenkasse

a) Mitgliedschaft Ersatzkasse:

Die Auszubildenden müssen den Anmeldeantrag persönlich stellen.

b) Mitgliedschaft Primärkasse:

Die/der Auszubildende muss die Anmeldung innerhalb von 14 Tagen nach Ausbildungsaufnahme vornehmen.

3. Rentenversicherung (Sozialversicherungsausweis)

Jede/Jeder Auszubildende erhält nach Ausbildungsaufnahme einen Sozialversicherungsausweis, aus dem alle erheblichen Daten hervorgehen.

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

Stuttgart, Januar 2006
Ihre LZK-Geschäftsstelle