|  |
| --- |
| **Personal** |

|  |  |
| --- | --- |
| ***Personal in der Zahnarztpraxis*** | **1.** |

**[I Inhaltsverzeichnis](#Kap_I_Inhaltsverzeichnis)**

**[II Inhalte - Detailinformationen](#Kap_II_Inhalte)**

**Inhaltsverzeichnis**

**1.1** [**Zahnärzte**](#Pers_1)

* [**Assistentinnen/Assistenten**](#Pers_1_Assis)
* [**Allgemeines zur Beschäftigung von Assistentinnen/ Assistenten**](#Pers_1_Assis_Allgemeines)
* [**Arten von Assistentinnen/Assistenten**](#Pers_1_Assis_Arten)

**-** [**Vorbereitungsassistentinnen/-assistenten (Ausbildungs-assistentinnen/-assistenten)**](#Pers_1_Assis_Arten_Vorbereitungsa)

**-** [**Weiterbildungsassistentinnen/-assistenten**](#Pers_1_Assis_Arten_Weiterbildungsassi)

**-** [**Entlastungsassistentinnen/-assistenten**](#Pers_1_Assis_Arten_Entlastungsa)

**-** [**Ausländische Assistentinnen/Assistenten**](#Pers_1_Assis_Arten_Ausländische)

* [**Angestellte Zahnärztinnen/Zahnärzte**](#Pers_1_AngestellteZA)
* **[Praxisvertreter/innen](#Pers_1_Praxisvertreter)**
* [**Haftung**](#Pers_1_Haftung)

**1.2** [**Zahnärztliche Mitarbeiter/innen**](#Pers_2)

* [**Allgemeines zur Beschäftigung**](#Pers_2_Allgemeines)
* [**Delegation**](#Pers_2_Delegation)
* [**Selbständig tätige zahnmedizinische Mitarbeiterin**](#Pers_2_selbständig_tätige_ZMF)
* [**Ausbildung von Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA)**](#Pers_2_AusbildungZFA)
* [**Allgemeines**](#Pers_2_AusbildungZFA_allgemeines)

**-** [**Ausbildungsdauer**](#Pers_2_AusbildungZFA_Dauer)

**-** [**Berufsbezeichnung**](#Pers_2_AusbildungZFA_Berufsbezeichn)

**-** [**Ausbildungsberufsfeld**](#Pers_2_AusbildungZFA_Ausbildungsberufsfe)

**-** [**Ausbildungsrahmenplan**](#Pers_2_AusbildungZFA_AusbiRahmenplan)

**-** [**Ausbildungsplan**](#Pers_2_AusbildungZFA_Ausbildungsplan)

**-** [**Berichtsheft / Ausbildungsnachweis**](#Pers_2_AusbildungZFA_Berichtsheft)

**- [gestreckte Abschlussprüfung Teil 1 (GAP I)](#_Gestreckte_Abschlussprüfung_Teil)**

**-** [**gestreckte Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II)**](#Pers_2_AusbildungZFA_Abschlussprüfung)

**-** [**Rahmenlehrplan der Berufsschule**](#Pers_2_AusbildungZFA_Rahmenlehrplan)

**-** [**Rechtsgrundlagen der Berufsausbildung von ZFA**](#Pers_2_AusbildungZFA_Rechtsgrundlagen)

* **[Einstellungsvoraussetzungen](#Pers_2_AusbildungZFA_Einstellungs)**

[**- Schulische Voraussetzungen**](#Pers_2_AusbildungZFA_Einstellungs_schuli)

**-** [**Gesundheitliche Eignung**](#Pers_2_AusbildungZFA_Einstellungs_gesund)

[**- Arbeitsmedizinische Vorsorge**](#Pers_2_AusbildungZFA_Einstellungs_vors)

**-** [**Immunisierung**](#Pers_2_AusbildungZFA_Einstellungs_Imm)

- [Technische Regel für Biologische Arbeitsstoffe
(TRBA) 250](#Pers_2_AusbildungZFA_Einstellungs_TRBA25)

* [**Abschluss des Berufsausbildungsvertrages für ZFA**](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlussVertrag)

**-** [**Ausbildungsdauer/Ausbildungszeit**](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_ZeitDau)

- [Probezeit](#Pers_2_AusbildungZFA_Ausb_Prob)

- [Verlängerung der Ausbildungszeit](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_Verläng)

- [Verkürzung der Ausbildungszeit](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_Verkürz)

- [Vorzeitige Zulassung zur gestreckten Abschlussprüfung](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_VorzZul)

- [Fehlzeiten während der Ausbildung](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_Fehlzei)

**-** [**Ausbildungsstätte**](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_Stätte)

**-** [**Tägliche Beschäftigungszeit**](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_täglbes)

**- [Erholungsurlaub](#Erholungsurlaub)**

**-** [**Vergütung**](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_vergütu)

**-** [**Pflichten der/des Ausbildenden**](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_Pflicht)

- [Individueller Ausbildungsplan](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_indav)

- [Ausbilder/in](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_ausbild)

- [Berichtsheft als Ausbildungsnachweis](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_berheft)

- [Berufsschulbesuch](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_schule)

- [Freistellung nach dem Berufsschulunterricht](#Pers_2_AusbildungZFA_FreistellungBerufss)

**-** [**Kündigung**](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_kündig)

**-** [**Nebenabreden**](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_nebenab)

**-** [**Eintragungsantrag**](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_eintrag)

**-** [**Einstellungsmodalitäten für die Praxis**](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_modalit)

- [Lohnsteuerkarte](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_lohnste)

[-](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_mod_kk) [Anmeldung Krankenkasse](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_mod_kk)

- [Rentenversicherung (Sozialversicherungsausweis)](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_Rentenv)

[- Einstellung von ausländischen Auszubildenden](#Pers_2_AusbildungZFA_AbschlVertr_auslän)

* [**Freistellung zur Prüfung**](#Pers_2_AusbildungZFA_FreistellungPrüfung)
* [**Beschäftigung nach Abschlussprüfung**](#Pers_2_AusbildungZFA_Besch_n_Abschlusspr)

[**- Allgemeines**](#Pers_2_AusbildungZFA_Besch_n_Ab_Allgem)

[**- Beschäftigung nach bestandener Prüfung**](#Pers_2_AusbildungZFA_Besch_n_Ab_bestPrüf)

[**- Beschäftigung nach nicht bestandener Prüfung**](#Pers_2_AusbildungZFA_Besch_n_Ab_nichbest)

[**- Prüfung nach Ende der vereinbarten Ausbildungszeit**](#Pers_2_AusbildungZFA_Besch_n_Ab_nachEnde)

[**- Weiterbeschäftigung nach Ende der Ausbildungszeit**](#Pers_2_AusbildungZFA_Besch_n_Ab_Weiterbe)

[**- Befristete Weiterbeschäftigung der/des ausgelernten Auszubildenden**](#Pers_2_AusbildungZFA_Besch_n_Ab_befriste)

[**- Ende des befristeten Arbeitsvertrages**](#Pers_2_AusbildungZFA_Besch_n_Ab_EndeBefr)

[**- Nichtige Vereinbarungen**](#Pers_2_AusbildungZFA_Besch_n_Ab_Nichtig)

[**- Vergütung**](#Pers_2_AusbildungZFA_Besch_n_Ab_Vergütun)

* [**Fortbildung von ZFA, ZMF, ZMP, ZMV und DH**](#Pers_2_FortbildungZFA_ZMF)
* [**Allgemeines**](#Pers_2_FortbildungZFA_ZMF_Allgem)
* [**Veranstalter der Fortbildungen**](#Pers_2_FortbildungZFA_ZMF_Veranstalter)
* [**Fortbildungskosten**](#Pers_2_FortbildungZFA_ZMF_Kosten)

**1.3** [**Praktikum in der Zahnarztpraxis**](#Kap_1613_Praktikum)

* **[Arten von Praktika in Zahnarztpraxen](#Kap_1613_Praktikum_Arten)**
* [**Schülerbetriebspraktikum**](#Kap_1613_Praktikum_Arten_schüler)

**-** [**Versicherungsschutz**](#Kap_1613_Praktikum_Arten_schüler_Vers)

* **[Schnupperpraktika von Studentinnen/Studenten der Zahnmedizin bzw. Schulabgängerinnen/Schulabgängern](#Kap_1613_Praktikum_Arten_Schnupper)**

**-** [**Versicherungsschutz**](#VersicherungsschutzII)

* [**Verschwiegenheitsverpflichtung**](#Kap_1613_Verschwiegenheit)
* **[Arbeitszeit](#Kap_1613_Arbeitszeit)**
* [**Gefährliche Arbeiten**](#Kap_1613_GefährlicheArbeiten)
* **[Ärztliche Untersuchung](#Kap_1613_ÄrztlicheUntersuchung)**

**Weitere Informationen zum Thema „Personal“ finden Sie unter den Kapiteln**

**[Allgemeines zum Arbeitsverhältnis](https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/QM/Personal/Allgemeines-Arbeitsverhaeltnis.docx)**

**[Schutzgesetze](https://lzk-bw.de/PHB/PHB-CD/QM/Personal/Schutzgesetze.doc)**

**[Beendigung des Arbeitsverhältnisses](https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/QM/Personal/Beendigung-Arbeitsverhaeltnis.docx)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Zahnärzte** | **1.1** |

**Assistentinnen/Assistenten**

**Allgemeines zur Beschäftigung von Assistentinnen/Assistenten**

Voraussetzung für die zahnärztliche Berufsausübung einer/eines Assistentin/Assistenten ist zunächst eine gültige Approbation oder eine Berufserlaubnis nach § 13 Zahnheilkundegesetz (ZHG).

**Arten von Assistentinnen/Assistenten**

***Vorbereitungsassistentinnen/-assistenten (Ausbildungsassistentinnen/-assistenten)***

Die Vorbereitungszeit beträgt gemäß § 3 Abs. 2 b Zulassungsverordnung für Zahnärzte (Z-ZV) mindestens 2 Jahre. Diese Vorbereitungszeit muss gem. § 3 Abs. 3 Z-ZV eine mindestens 6-monatige Tätigkeit als Assistent/in oder Vertreter/in einer/ eines oder mehrerer Vertragszahnärztinnen/Vertragszahnärzte umfassen. Eine Tätigkeit als Vertreter darf nur anerkannt werden, wenn der Zahnarzt eine vorausgegangene mindestens einjährige Tätigkeit in unselbständiger Stellung als Assistent eines Kassenzahnarztes oder einer Einrichtung nach § 3 Abs. 3 S. 2 Z-ZV nachweisen kann. Für die übrige Zeit kann die Vorbereitung durch Tätigkeiten in unselbständiger Stellung in Universitätszahnkliniken, Zahnstationen eines Krankenhauses oder des öffentlichen Gesundheitsdienstes oder der Bundeswehr oder in Zahnkliniken abgeleistet werden.

Zeiten, in denen auch eine eigene Praxis betrieben wird, können nicht als Vorbereitungszeit ange­rechnet werden.

Die/der Praxisinhaber/in ist verpflichtet, die/den Vorbereitungsassistentin/-assistenten in praktischer zahnärztlicher Tätigkeit als frei praktizierende/r Vertragszahnärztin/Vertragszahnarzt und auf die damit verbundenen zahnärztlichen Pflichten vorzubereiten. Die Beschäftigung einer/eines Vorbereitungs­assistentin/-assistenten ist von der Kassenzahnärztlichen Vereinigung (KZV) zu widerrufen, wenn dieser Verpflichtung zur persönlichen Leistungs- und Berufsausübung nicht nachgekommen wird.

Zur Sicherstellung des Ausbildungszweckes wird in der Regel die Genehmigung nur für eine/n Vor­bereitungsassistentin/-assistenten erteilt.

***Weiterbildungsassistentinnen/-assistenten***

Weiterbildungsassistentinnen/-assistenten kann nur ein/e Zahnärztin/Zahnarzt beschäftigen, die/der selbst die Anerkennung für die entsprechende Gebietsbezeichnung (Kieferorthopädie, Oralchirurgie) nach der Weiterbildungsordnung der LZK BW erlangt hat und die/der die fachspezifische Weiterbildungsermächtigung nach § 9 der Weiterbildungsordnung für das entsprechende Gebiet besitzt.

Die Ermächtigung zur fachspezifischen Weiterbildung einer/eines niedergelassenen Zahnärztin/ Zahnarztes mit der Gebietsbezeichnung „Fachzahnärztin für Kieferorthopädie“ bzw. „Fachzahnarzt für Kieferorthopädie“ setzt voraus, dass die Tätigkeit grundsätzlich auf das Gebiet der Kieferorthopädie beschränkt wird. Die/der zur Weiterbildung ermächtigte Fachzahnärztin/Fachzahnarzt hat im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten die/den Weiterbildungsassistentin/-assistenten – unbeschadet deren/dessen Pflicht, sich selbst um die Weiterbildung zu bemühen –die Weiterbildung persönlich zu leiten und entsprechend der Weiterbildungsordnung zu gestalten.

Zur Einhaltung einer kontinuierlichen Weiterbildung empfiehlt sich eine Befristung des Beschäftigungs­verhältnisses entsprechend der vorgeschriebenen Weiterbildungszeit. Zur Sicherstellung der verein­barten Weiterbildungsdauer sollte das Recht zur ordentlichen Kündigung ausgeschlossen werden. Die Wirksamkeit des Arbeitsverhältnisses sollte von der Erteilung, dem Bestand und der Verlängerung der Genehmigung der KZV abhängig gemacht werden.

***Entlastungsassistentinnen/-assistent***

Die Beschäftigung einer/eines Entlastungsassistentin/-assistenten ist aus Gründen der Sicherstellung der vertragszahnärztlichen Versorgung nur mit Zustimmung der zuständigen KZV möglich. Die Dauer der Beschäfti­gung ist zu befristen. Darüber hinaus können vorübergehende Bedürfnisse der/des Praxisinhaberin/Praxisinhabers nach Entlastung als rechtfertigende Gründe für die Beschäftigung oder einer/eines Entlastungsassistentin/-assistenten in Betracht kommen, z. B. wenn die/der Praxisin­haber/in aus familiären, krankheitsbedingten Gründen oder wegen Wahrnehmung berufspolitischer Tätigkeiten daran gehindert ist, die vertragszahnärztliche Tätigkeit allein auszuüben.

Soll die/der Entlastungsassistent/in den Status wechseln und als „angestellte/r Zahnärztin/Zahnarzt“ beschäftigt werden, ist rechtzeitig ein entsprechender Antrag an den Zulassungsausschuss bei der KZV zu richten (§ 32 b Abs. 2 Z-ZV).

Die Beschäftigung einer/eines Entlastungsassistentin/-assistenten kann widerrufen werden, wenn sich die Einstellungsvoraussetzungen wesentlich verändert haben. Sie ist zu widerrufen, wenn die/der Entlastungsassistent/in von der/dem Praxisinhaber/in unter Umgehung der Verpflichtung zur persönlichen Berufsausübung wie ein/e Praxisvertreter/in beschäftigt wird.

***Ausländische Assistentinnen/Assistenten***

Ein/e ausländische/r Assistent/in mit einem Ausbildungsnachweis außerhalb eines EU-Staates, außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes und außerhalb der Schweiz, welche/welcher im Besitz einer Berufserlaubnis nach § 13 ZHG ist, kann nach den *„Verfahrensgrundsätzen für die Durchführung der Kenntnisprüfungen gemäß § 2 Abs. 2 S. 3 ZHG*“ eine zweijährige Vorbereitungszeit in einer Praxis absolvieren. Diese Vorbereitungszeit dient der Vorbereitung auf die Überprüfung der Gleichwertigkeit der ausländischen Ausbildung mit der bundesdeutschen Ausbildung. Bei der Beschäftigung einer/eines Assistentin/Assistenten im Vorbereitungsjahr muss die Aufsichtspflicht dauernd gewährleistet sein.

Die LZK BW hat hierzu das Merkblatt „Verfahrensgrundsätze für die Durchführung der Kenntnisprüfun­gen gemäß § 2 Abs. 2 Satz 3 des Zahnheilkundegesetzes“, Stand 11.11.2004 herausgegeben.

**[Sie finden dieses Merkblatt im PRAXIS-Handbuch.](https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/Gesetze_Vorschriften/Landesgesetze/Verfahrensgrundsaetze_Kenntnispruefungen.pdf)**

**Angestellte Zahnärztinnen/Zahnärzte**

Die/der Praxisinhaber/in hat die Möglichkeit, angestellte Zahnärzte gem. § 32 b Z-ZV zu beschäftigen. Nach § 9 Abs. 3 BMV-Z können am Vertragszahnarztsitz 3 vollzeitbeschäftigte Zahnärzte bzw. teilzeitbeschäftigte Zahnärzte in einer Anzahl, welche im zeitlichen Umfang höchstens der Arbeitszeit von drei vollzeitbeschäftigten Zahnärzten entspricht, angestellt werden. Will der Vertragszahnarzt vier vollzeitbeschäftigte Zahnärzte anstellen, hat er dem Zulassungsausschuss vor der Erteilung der Genehmigung nachzuweisen, durch welche Vorkehrungen die persönliche Praxisführung gewährleistet wird. Die Einstellung bedarf der vorherigen Genehmigung des Zulassungsausschusses der KZV.

Die Genehmigung zur Beschäftigung einer/eines „angestellten Zahnärztin/Zahnarztes“ setzt voraus, dass diese/dieser im Besitz einer zahnärztlichen Approbation ist, die mindestens zweijährige Vorberei­tungszeit bereits absolviert hat.

Die/der „angestellte Zahnärztin/Zahnarzt“ unterliegt, dem organisatorischen Weisungsrecht der/des Praxisinhaberin/Praxisinhabers. Dementsprechend kommt auch zwischen der/dem angestell­ten Zahnärztin/Zahnarzt und dem Patienten kein eigener Behandlungsvertrag zustande. Dieser wird vielmehr zwischen der/dem Praxisinhaberin/Praxisinhaber und dem Patienten geschlossen. Die/der Praxisinhaber/in unterliegt mithin aus diesem Vertrag auch allein einer eventuellen Haftung gegenüber dem Patienten, neben die jedoch ggf. eine deliktische Haftung der/des angestellten Zahnärztin/Zahn­arztes treten kann.

Angestellte Zahnärztinnen/Zahnärzte treten auch dem Patienten gegenüber nicht, z. B. auf dem Pra­xisschild oder auf Praxisdrucksachen, als Träger der Praxis in Erscheinung.

**Praxisvertreter/innen**

Die Beschäftigung einer/eines Vertreterin/Vertreters in der Vertragspraxis setzt im Gegensatz zur Be­schäftigung einer/eines Assistentin/Assistenten voraus, dass die/der Vertragszahnärztin/Vertragszahn­arzt während der Zeit der Vertretung nicht in der Praxis tätig ist. Die/der Praxisinhaber/in hat nicht nur das Recht auf Beschäftigung von Vertreterinnen/Vertretern, sondern aus allgemeinen vertragszahn­ärztlichen Pflichten heraus auch die Verpflichtung, für eine Vertretung zu sorgen, um die Versorgung der Patienten sicherzustellen.

Die Vertretung kann sowohl in den eigenen Praxisräumen als auch in der Praxis der/des Vertreterin/ Vertreters - sofern diese/r in der Nähe eine eigene Praxis betreibt – erfolgen.

Gemäß § 32 Abs. 1 Z-ZV kann sich die/der Praxisinhaber/in bei Krankheit, Urlaub oder Teilnahme an zahnärztlicher Fortbildung oder an einer Wehrübung innerhalb von 12 Monaten bis zur Dauer von 3 Monaten vertreten lassen. Dauert die Vertretung länger als eine Woche, ist diese der KZV und der Kammer mitzuteilen. Es ist nicht gestattet, eine/n Vertreter/in regelmäßig tageweise (weniger als eine Woche) einzusetzen, um damit die Meldepflicht zu umgehen. Dauert die Vertretung länger als 3 Monate innerhalb von 12 Monaten (§ 32 Abs. 1 Satz 2 Z-ZV), ist eine zeitlich befristete Genehmigung der Vertretungstätigkeit durch die KZV erforderlich.

Wesentliche Voraussetzung für die Erteilung der Genehmigung ist, dass lediglich eine vorübergehende Verhinderung vorliegt und davon auszugehen ist, dass in absehbarer Zeit mit der Wiederaufnahme der Praxistätigkeit durch die/den Praxisinhaber/in zu rechnen ist.

Die Zulassungsverordnung für Vertragszahnärzte (Z-ZV) stellt insofern Anforderungen an die Qualifi­kation einer/eines Vertreterin/Vertreters, als diese/r eine mindestens einjährige Tätigkeit in unselbstän­diger Stellung als Assistent/in einer/eines Vertragszahnärztin/Vertragszahnarztes oder in Universitäts­zahnkliniken, Zahn­stationen eines Krankenhauses oder des öffentlichen Gesundheitsdienstes oder der Bundeswehr oder in Zahnkliniken nachweisen muss. Die/der zu vertretende Praxisinhaber/in muss sich hiervon durch Vorlage entspre­chender Zeugnisse oder Bescheinigungen selbst überzeugen. In einem bestimmten Fachgebiet sollte es ein Fachkollege desselben Fachgebietes sein. Die Praxisinhaberin/ der Praxisinhaber hat ihre/seinen Vertreterin/Vertreter zur Erfüllung der vertragszahnärztlichen Pflichten anzuhalten.

Die Genehmigung zur Vertreterbeschäftigung ist zu widerrufen, wenn die Beschäftigung der/des Vertreterin/Vertreters nicht mehr begründet ist.

Vertritt ein/e Zahnärztin/Zahnarzt einer Praxisgemeinschaft eine/n Kollegin/Kollegen dieser Gemein­schaft, so gelten die oben genannten Voraussetzungen uneingeschränkt, mit der Folge, dass z. B. auch eine urlaubsbedingte Vertretung, die länger als 1 Woche dauert, der KZV und der Kammer anzuzeigen ist. Sofern die Vertretung in den Praxisräumen der/des zu vertretenden Zahnärztin/Zahnarztes erfolgt, ist es zulässig, dass sich ein/e Vertragszahnärztin/Vertragszahnarzt durch eine/n mit ihr/ihm in Praxis­gemeinschaft niedergelassene/n ausschließlich privatzahnärztlich tätige/n Kollegin/Kollegen vertreten lässt.

Die/der Vertreter/in darf im angegeben Zeitraum mit dem Zusatz „i. V.“ unterschreiben. Eine Zahnärztin/ein Zahnarzt in der Eigenschaft als Ausbildungsassistent/in, Weiterbildungsassistent/in und „Assistent/in“ darf keine Unterschriften leisten. Lediglich Entlastungsassistentinnen/-assistenten sowie angestellte Zahnärzte/-innen dürfen unterschreiben, wenn sie hierzu ausdrücklich von der/dem Praxisinhaber/in bevollmächtigt werden.

**Haftung**

Die/der Vertragszahnärztin/Vertragszahnarzt übernimmt gegenüber Patient, Krankenkasse und KZV auch für die Tätigkeiten der/des Vertreterin/Vertreters, Assistentin/Assistenten und angestellten Zahnärztin/Zahnarztes die volle Verantwortung.

Die/der Zahnärztin/Zahnarzt, die/der im Rahmen eines Behandlungsvertrages tätig wird, ist haftbar zu machen für das Verschulden ihrer/seiner Erfüllungsgehilfen. Sie/er haftet für die Fehler der Ange­stellten ebenso, als hätte sie/er selbst fehlerhaft gehandelt. Die Einschaltung von Dritten dient der Er­füllung der Vertragspflicht. Hierbei ist nur die zivilrechtliche Haftung, also die Verantwortlichkeit für rechtswidriges und schuldhaftes Handeln umfasst, das nach den Vorschriften des Bürgerlichen Ge­setzbuches (BGB) zu einer Schadensersatzpflicht der/des Zahnärztin/Zahnarztes gegenüber dem Pa­tienten führt. Nicht gemeint ist damit die strafrechtliche oder deliktsrechtliche Verantwortlichkeit, die grundsätzlich jeden Handelnden persönlich betrifft, d. h. die/der Vertreterin/Vertreter haftet für Behandlungsfehler aus unerlaubter Handlung gemäß § 823 BGB.

Der Grund für diese gesetzlich geregelte Haftung für die Erfüllungsgehilfen aus § 278 BGB ist klar: Die/der Zahnärztin/Zahnarzt, die/der den wirtschaftlichen Vorteil der Arbeitsteilung hat, muss auch den Nachteil tragen. Außerdem hat der Patient keinen Einfluss auf die Auswahl des Erfüllungsgehilfen der/des Zahnärztin/Zahnarztes. Mit der Einschaltung Dritter in die Abwicklung des Behandlungs­vertrages wird das Risiko für den Patienten erhöht. Der Patient hat sein Vertrauen der/dem Zahnärztin/ Zahnarzt selbst und nicht dem Erfüllungsgehilfen entgegengebracht. Aus diesem Grund muss die/der Zahnärztin/Zahnarzt das Risiko der Erfüllung durch den „Gehilfen“ auch selbst tragen. Sie/er ist da­durch gezwungen, eine sorgfältige Auswahl und Überwachung vorzunehmen. Hierzu gehören unter anderem die Beachtung des Wirtschaftlichkeitsgebotes bei der Behandlung und Verordnung, die Pflicht zur ordnungsgemäßen Dokumentation u. a. Für die Erfüllung dieser Pflichten haftet die Praxisinhaberin/der Praxisinhaber wie für die eigene Tätigkeit. Eine Haftung der/ des Vertreterin/Vertreters ist hier ausgeschlossen; im Innenverhältnis ist jedoch Regress möglich.

Bei der ambulanten Behandlung wird die/der Vertreter/in als Erfüllungsgehilfin/-gehilfe der/des urlaubsabwesenden Zahnärztin/Zahnarztes angesehen, wenn sich der Patient in dessen Praxis begibt und sich dort vom Vertreter behandeln lässt, anstatt eine/n anderen Zahnärztin/Zahnarzt aufzusuchen und mit dieser/diesem einen eigenen Behandlungsvertrag abzuschließen.

|  |  |
| --- | --- |
| **Zahnärztliche Mitarbeiter/innen** | **1.2** |

## Allgemeines zur Beschäftigung

Zahnärztinnen/Zahnärzte dürfen Auszubildende, Zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA), Zahnmedi­zinische Fachassistentinnen/Fachassistenten (ZMF), Zahnmedizinische Prophylaxeassistentinnen/ Prophylaxeassistenten (ZMP), Zahnmedizinische Verwaltungsassistentinnen/ Verwaltungsassistenten (ZMV) und Dentalhygieniker/innen (DH) bzw. Bachelor Professional in Dentalhygiene nur für Aufgaben einsetzen, für die diese im Einklang mit den gesetzlichen, insbesondere auch den berufsbildenden und kammerrechtlichen Vorschriften, aus- und fortgebildet sind:

* Auszubildende entsprechend ihrem jeweiligen Ausbildungsstand;
* ZFA entsprechend ihren in der Ausbildung erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten, die durch Prüfungszeugnis nachgewiesen werden, und entsprechend ihren durch Fortbildung erworbenen Kenntnissen, wenn sie einen fachkundlichen Nachweis der Kammer erlangt haben;
* ZMP entsprechend ihren durch Fortbildung erworbenen Kenntnissen, die durch Prüfungszeugnisse nachgewiesen werden;
* ZMF entsprechend ihren durch Fortbildung erworbenen Kenntnissen, die durch Prüfungszeugnisse nachgewiesen werden;
* ZMV entsprechend ihren durch Fortbildung erworbenen Kenntnissen, die durch Prüfungszeugnisse nachgewiesen werden;
* DH entsprechend ihren durch Fortbildung erworbenen Kenntnissen, die durch Prüfungszeugnisse nachgewiesen werden.

**Delegation**

Beim zahnärztlichen Behandlungsvertrag handelt es sich um einen Dienstvertrag. Geschuldet werden Dienste höherer Art, die auf Grund besonderen Vertrauens regelmäßig übertragen werden können. Die Dienste im Rahmen eines Dienstvertrages sind im Zweifel persönlich von der/dem Zahnärztin/Zahnarzt zu erbringen. Die persönliche Leistungserbringung ist Wesensmerkmal freiberuflicher Leistung im freien Heilberuf. Anders als der gewerbliche Unternehmer kann der Zahnarzt den Leistungsumfang seiner Praxis nicht durch Anstellung von mehr Personal beliebig und grenzenlos vermehren.

Nach dem Zahnheilkundegesetz (§ 1 Abs. 5 und 6 ZHG) können bestimmte, originäre zahnärztliche Tätigkeiten an Personal mit bestimmter Qualifikation bei Vorliegen der Voraussetzungen übertragen werden. Die ordnungsgemäß delegierte Leistung gilt als persönliche, (zahn-)ärztliche und liquidations­fähige Dienstleistung der/des Zahnärztin/Zahnarztes im Rahmen des Behandlungsvertrages.

Nach herrschender Meinung ist der Kernbereich des (zahn-)ärztlichen Handelns nicht delegierbar. Zum Kernbereich zählen insbesondere die Untersuchungen, die Diagnose, die Indikation, die Erarbeitung eines Therapieplanes und die Aufklärung. Zusätzlich nicht delegierbar sind Maßnahmen, bei denen es gerade im Wesentlichen auf medizinisch-wissenschaftliche Kenntnisse und Fähigkeiten ankommt sowie Maßnahmen, die aufgrund der besonderen Gegebenheiten beim Patienten über das übliche Maß an abstrakter Gefährdung hinaus Gefahren für den Patienten mit sich bringen.

Delegierbar sind hingegen Teile von Leistungen, die nicht zum Kernbereich der (zahn-)ärztlichen Behandlung gehören, also vorbereitende, unterstützende, ergänzende oder allenfalls mitwirkende Tätigkeiten. Die Abgrenzung zwischen delegierbaren Teilleistungen und nicht delegierbaren Leistungen kann im Einzelfall äußerst schwierig sein. Dies kann dazu führen, dass über die Grenzen des zulässigen Umfangs einer Delegation im konkreten Einzelfall das Gericht im Wege einer ex-ante-Betrachtung, gestützt auf einen Gutachter und unter Orientierung an medizinisch-wissenschaftlichen Erkenntnissen und den besonderen Gegebenheiten im Einzelfall, entscheidet.

Ein Anhaltspunkt für eine zulässige Delegation bietet, wie bereits erwähnt, § 1 Abs. 5 und 6 ZHG. Hier werden beispielhaft („insbesondere“) Tätigkeiten aufgezählt, die approbierte Zahnärztinnen/Zahnärzte an dafür qualifiziertes Personal mit abgeschlossener Ausbildung delegieren können.

Der Grundsatz der persönlichen Leistungserbringung beinhaltet das Recht des Zahnarztes, seine Zahnmedizinischen Fachangestellten, die unter ständiger Aufsicht und unter allgemeiner arbeitsrechtlicher und besonderer zahnärztlicher Fachanweisung stehen, für die Leistungsassistenz heranzuziehen (§ 4 Abs. 2 GOZ).

Wesentliches Kriterium für die Identifizierung und Ausweisung einer delegativen Hilfeleistung in Diagnostik und Therapie als zahnärztliche Leistung ist eine umfassende Begleitung durch den Zahnarzt persönlich, also durch Anordnung, ständige Aufsicht und Verantwortung durch den Zahnarzt (Anwendungsgrundsätze z. B. nach den Vorschriften der Strahlenschutzverordnung, § 145 Abs. 2 Ziffer 5).

Art, Inhalt und Umfang der Leistungsassistenz der nichtzahnärztlichen Mitarbeiter/innen hängen im Rahmen der differenzierten gesetzlichen Vorgaben von der objektiv und subjektiv überprüften Qualifikation der Fachangestellten ab, von der Art der Leistung und von Befund und Diagnose des konkreten Krankheitsfalles sowie von der Einwilligung des Patienten.

Allgemein gilt, dass je qualifizierter die Mitarbeiterin ist, desto mehr Teilleistungen an sie delegiert werden können. Über die ausgebildete ZFA hinausgehende Qualifikationen können im Rahmen der Aufstiegsfortbildungen in verschiedenen Kursteilen sowie in Fortbildungen zur Zahnmedizinischen Prophylaxeassistentin (ZMP), Zahnmedizinischen Fachassistentin (ZMF) und Zahnmedizinischen Verwaltungsassistentin (ZMV) sowie zur Dentalhygienikerin (DH) bzw. Bachelor Professional in Dentalhygiene erworben werden. Auch ist es möglich, dass die Qualifizierung einzelner Teilbereiche in der eigenen Praxis vermittelt wird, allerdings werden hier aus forensischen Gründen ganz exakte Anforderungen an die Dokumentation gestellt, so dass im Einzelfall die konkrete Qualifikation der Mitarbeiterin auch nachgewiesen werden kann.

In der Praxis erfolgt die Delegation durch die Festlegung des jeweiligen Einsatzrahmens und durch Festlegung von internen generellen Delegationsanweisungen, ergänzt durch konkrete Anweisungen für den Einzelfall. Während des Einsatzes muss der Zahnarzt jederzeit für Rückfragen, für Korrekturen oder bei Komplikationen zur Verfügung stehen. Außerdem muss er im Rahmen seiner Überwachungspflicht Kontrollen durchführen.

Nachfolgende Aufstellung gibt auf Basis des Zahnheilkundegesetzes (§ 1 Abs. 5 und 6) Aufschluss über die Möglichkeiten der Delegation von bestimmten Tätigkeiten an dafür aus- bzw. fortgebildetes Personal. Qualifikationen im Verwaltungsbereich sind in diesem Delegationsrahmen nicht enthalten:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tätigkeiten** | **Auszu-bildendeAusbil-dungsjahr1, 2, 3** | **ZFA** | **Fortg.ZFAKurs-teilI** | **Fortg.ZFAKurs-teilII a** | **Fortg.ZFAKurs-teilII b** | **Fortg.ZFAKurs-teilII c** | **ZMP** | **ZMF** | **DH** |
| Herstellung von Röntgenaufnahmen**+** |  | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Grundlagenvermittlung häusliche Prävention: Mundhygiene, zahn-gesunde Ernährung und Fluoridierung |  | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Belaganfärbung, Erstellen von Mundhygieneindizes |  | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Assistenz bei der Ausbildung von Auszubildenden |  | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Mitwirkung bei der Befunderhebung des parodontalen und periimplantären Gewebes und der Mundschleimhaut |  | **⚫****+++** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Entfernen von harten und weichen Zahnbelägen supragingival |  |  | **⚫** |  |  |  | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Oberflächenpolitur |  |  | **⚫** |  |  |  | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Fluoridierung mit Gelen und Lacken |  |  | **⚫** |  |  |  | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Absolute Trockenlegung |  |  |  |  |  | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Fissurenversiegelung kariesfreier Fissuren |  |  |  |  |  | **⚫** | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Situationsabformungen |  |  |  | **⚫** | **⚫** |  | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Herstellung von Provisorien |  |  |  | **⚫** |  |  | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Vorauswahl und Anprobe von Bändern |  |  |  |  | **⚫** |  | **⚫****++** | **⚫****++** | **⚫****++** |
| Befestigen von Bögen nach Eingliederung durch den Zahnarzt |  |  |  |  | **⚫** |  | **⚫****++** | **⚫****++** | **⚫****++** |
| Ausligieren von Bögen |  |  |  |  | **⚫** |  | **⚫****++** | **⚫****++** | **⚫****++** |
| Entfernen von Klebe- und Zementresten |  |  |  |  | **⚫** |  | **⚫****++** | **⚫****++** | **⚫****++** |
| Assistenz bei der Fortbildung von Zahnmedizinischen Fachangestellten |  |  | **⚫****+++** | **⚫****+++** | **⚫****+++** | **⚫****+++** | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Entfernen harter und weicher Beläge an Zahn- und/oder Wurzeloberflächen klinisch **sichtbar** subgingival |  |  |  |  |  |  | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Entfernen harter und weicher Beläge an Implantatoberflächen klinisch **sichtbar** subgingival |  |  |  |  |  |  | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Mithilfe bei der individuellen Kariesdiagnostik und Kariesrisikobestimmung |  |  |  |  |  |  | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Legen und Entfernen von Verbänden, Nahtentfernung |  |  |  |  |  |  | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| Organisation und Durchführung der risikoorientierten **Individualprophylaxe** in allen Altersgruppen |  |  |  |  |  |  | **⚫** | **⚫** | **⚫** |
| **Tätigkeiten** | **Auszu-bildendeAusbil-dungsjahr1, 2, 3** | **ZFA** | **Fortg.ZFAKurs-teilI** | **Fortg.ZFAKurs-teilII a** | **Fortg.ZFAKurs-teilII b** | **Fortg.ZFAKurs-teilII c** | **ZMP** | **ZMF** | **DH** |
| Entfernen harter und weicher Beläge an Zahn- und/oder Wurzeloberflächen bis klinisch **erreichbar** subgingival |  |  |  |  |  |  |  |  | **⚫** |
| Entfernen harter und weicher Beläge an Implantatoberflächen bis klinisch **erreichbar** subgingival |  |  |  |  |  |  |  |  | **⚫** |
| Organisation und praktische Umsetzung der unterstützenden parodontalen/ implantologischen Therapie |  |  |  |  |  |  |  |  | **⚫** |

**Erläuterungen:**

**⚫** Delegierbare Tätigkeit

**+** Voraussetzung: Bescheinigung über Kenntnisse im Strahlenschutz

**++** nach Absolvierung des entsprechenden Kurses der LZK BW

**+++** Mitwirkung im Rahmen ihrer eigenen Qualifikation

**ZFA** Zahnmedizinische Fachangestellte

**Fortg. ZFA** Fortgebildete Zahnmedizinische Fachangestellte

**ZMP** Zahnmedizinische Prophylaxeassistentin

**ZMF** Zahnmedizinische Fachassistentin

**DH** Dentalhygienikerin

Verabschiedet vom Vorstand der Landeszahnärztekammer Baden-Württemberg am 19. Januar 2007, bestätigt 2010

## Selbständig tätige zahnmedizinische Mitarbeiterin

Häufig gibt es im Bereich des fortgebildeten Assistenzpersonals das Interesse als Dentalhygienikerin bzw. Bachelor Professional in Dentalhygiene selbständig zu arbeiten.

Es tauchen jedoch vielfältige Problemkreise sowohl für die/den Mitarbeiter/in als auch für die/den Praxisinhaber/in auf. Während die selbständige Tätigkeit einer/eines Zahnmedizinischen Verwaltungsassistent/in (ZMV) legitim und vielfach in bewährter Weise in Anspruch genommen werden kann, stößt eine vergleichbare Konstellation bei anderen zahnmedizinischen Mitarbeiterinnen auf rechtliche Probleme, die dieses unmöglich machen. Nach § 1 Abs. 1 Zahnheilkundegesetz (ZHG) ist die Ausübung der Zahnheilkunde approbierten Zahnärzten vorbehalten. Gemäß § 1 Abs. 5 und 6 ZHG können bestimmte Tätigkeiten ([vgl. Kapitel Zahnärztliches Hilfspersonal, Delegation](#Pers_2_Delegation)) jedoch an dafür qualifiziertes Personal mit abgeschlossener Ausbildung delegiert werden. Der approbierte Zahnarzt hat das Personal zu kontrollieren, wobei aber seine ständige Anwesenheit nicht erforderlich ist.

Die selbständige Tätigkeit einer zahnmedizinischen Mitarbeiterin bei einer Tätigkeit am Patienten bzw. der Assistenz am Stuhl ist nach den Regelungen im Zahnheilkundegesetz unzulässig.

Die Selbständigkeit lässt die gesetzlich geforderte Kontrolle durch die/den Zahnärztin/Zahnarzt nicht zu. Das im Zahnheilkundegesetz vorausgesetzte enge Wechselspiel von Weisung und Kontrolle ist typisch für eine abhängige Beschäftigung, also eine Arbeitnehmertätigkeit. Der Tätigkeit einer/eines Selbständigen ist sie fremd.

Besteht der Wunsch der Beschäftigung einer Mitarbeiterin bei nicht voller Auslastbarkeit, so ist der Abschluss eines Teilzeitarbeitsvertrages zu empfehlen. Auf diese Weise ist die Tätigkeit am Patienten in mehreren Praxen problemlos möglich.

In diesem Zusammenhang ist noch auf die umsatzsteuerrechtliche Seite aufgrund des Beschlusses des Bundesfinanzhofes (BFH) vom 12.10.2004 einzugehen. Dort wurde entschieden, dass eine Dentalhygienikerin nach § 4 Nr. 14 UStG steuerfreie Umsätze im Auftrag eines Zahnarztes ausführen kann. Nach Auffassung des Bundesministeriums für Gesundheit und soziale Sicherung (BMGS) ist der Beruf der Dentalhygienikerin kein Heilberuf. Eine persönliche Leistungserbringung als wesentliches Merkmal freiberuflicher Leistung im freien Heilberuf ist der Dentalhygienikerin demnach nicht möglich. Unter Verweis auf die oben dargestellten Grundsätze der [Delegation](#Pers_2_Delegation) ist festzuhalten, dass der Bundesfinanzhof in seiner Argumentation für die Selbständigkeit der Dentalhygienikerin zwischen Zahnheilkunderecht und Umsatzsteuerrecht differenziert.

Aus der Formulierung im Zahnheilkundegesetz ergibt sich, dass eine selbständige Tätigkeit einer Person im Verwaltungs- und Organisationsbereich von diesen Regelungen nicht betroffen ist. In diesem eingeschränkten Bereich kann z. B ein/e Zahnmedizinische/r Verwaltungsassistent/in (ZMV) auch als Selbständige/r tätig sein. Die Tätigkeit ist dann eine gewerbliche und dürfte wohl als umsatzsteuerpflichtig zu qualifizieren sein.

*Bitte beachten und besprechen Sie Folgendes mit dem Steuerberater:*

Die Abgrenzung zwischen selbständigem Subunternehmer und weisungsgebundenem Arbeitnehmer ist nicht leicht zu ziehen. Bei einer selbständigen Tätigkeit der/des Zahnmedizinischen Verwaltungsassistent/in könnte es sich um eine sog. „Scheinselbständigkeit“ nach § 7 Abs. 1 des SGB IV handeln, mit der Folge, dass Sozialversicherungsbeiträge auch für die Vergangenheit abzuführen wären.

Wenn dieses Problem ausgeräumt ist, so bleibt die Frage nach der Versicherungspflicht in der Renten­versicherung als sog. „arbeitnehmerähnliche Selbständige“ gemäß § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI.

**Ausbildung von Zahnmedizinmedizinischen Fachangestellten (ZFA)**

**Allgemeines**

Die aktuelle ZFA-Ausbildungsverordnung wurde am 25.03.2022 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und trat am 01.08.2022 in Kraft.

Beibehalten wurden die Berufsbezeichnung "Zahnmedizinische Fachangestellte/ Zahnmedizinischer Fachangestellter", die Systematik einer dreijährigen Berufsausbildung sowie die Ausbildungsstruktur. Neu sind die Themen „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ sowie „Digitalisierte Arbeitswelt“, welche über sogenannte Standardberufsbildpositionen, d.h. diese sind gesetzlich fixiert, integrativ vermittelt werden. Zudem wurde mit der gestreckten Abschlussprüfung eine neue Prüfungsform gewählt.

Die ZFA-Ausbildung führt weiterhin die bewährte Kontur einer Allround-Fachkraft fort. Insoweit handelt es sich um eine kontinuierliche Weiterentwicklung der bisherigen Ausbildungsinhalte. Darüber hinaus wurden die Bereiche Arbeits- und Praxishygiene, Medizinprodukteaufbereitung, Digitalisierung, Datensicherheit und Kommunikation deutlich überarbeitet. Auch das Prüfungswesen wurde neu organisiert. Erklärtes Ziel der am Novellierungsprozess beteiligten Sozialpartner war es, das ZFA-Qualifikationsprofil so auszugestalten, dass die Ausbildung weiterhin attraktiv für junge Menschen bleibt und ihre Bedürfnisse besser abbildet, dass die Bedarfe der Praxen über ein breites Tätigkeitsspektrum abgedeckt werden und dass der Anschluss an eine mögliche Aufstiegsqualifizierung optimiert wird.

Die berufliche Ausbildung der/des ZFA auf der Grundlage bundesweit geltender Standards verbindet drei zentrale Ziele:

* die Qualitätssicherung,
* die Transparenz beruflicher Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt sowie
* die Verbindung von Persönlichkeits- und fachlicher Kompetenzentwicklung.

Die fortschreitende Implementierung u. a. neuer Technologien in die Arbeitsprozesse und die sich parallel verändernden Praxiskonzepte führen zu einem grundlegenden Wandel der Qualitätsnachfrage; gefragt ist neben der Fachkompetenz die personelle Qualifikation, eine prinzipielle Handlungsfähigkeit ebenso wie Denken und Handeln über die fachlichen Grenzen hinaus.

Die Ausbildungsverordnung definiert inhaltlich fachliche Mindestanforderungen, so dass jederzeit die Ausbildungsinhalte und -ziele der praxisbezogenen Ausbildung ergänzt und erweitert werden können.

Die heutige Berufssituation erfordert ein ganzheitliches Bearbeiten der Praxisabläufe, so dass sich auch die Rahmenbedingungen zwangsläufig durch die Gestaltung von Arbeitsprozessen als Handlungsfelder in der Kennzeichnung der Ausbildungsverordnung ändern. Neben der Fähigkeit zu selbstständigem Planen, Durchführen und Kontrollieren, neben der Erfüllung der beruflichen Fachlichkeit werden weitere personale Qualifikationen wie z. B. Qualitätsbewusstsein, Verantwortungsgefühl, Team- und Kooperationsbereitschaft, konstruktive Konfliktbereitschaft und Konzentrationsfähigkeit gefordert.

**Ausbildungsdauer**

Die regelmäßige Ausbildungsdauer beträgt unverändert 3 Jahre. Durch die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (§ 45 BBiG) in Verbindung mit der Prüfungsordnung für die Durchführung der gestreckten Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf ZFA wird auch weiterhin normiert, dass bei einem nachgewiesenen überdurchschnittlichen Leistungsstand die Möglichkeit besteht, vorzeitig nach 2 ½ Jahren an der Abschlussprüfung teilnehmen zu können.

Der Ausbildungsberuf ZFA ist keinem Berufsfeld zugeordnet, so dass gesetzliche Anrechnungsvoraus­setzungen (Berufsgrundbildungsjahr) keine Anwendung finden.

**Berufsbezeichnung**

Die Berufsbezeichnung Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r (ZFA) wurde erstmals von den Auszubil­denden erworben, die im Jahre 2004 mit Erfolg an der Abschlussprüfung auf der Grundlage der damals gültigen ZFA-Ausbildungsverordnung teilgenommen haben.

Die vor dem Jahr 2004 durch Prüfungen erworbene Berufsbezeichnung „Zahnarzthelfer/in“ bleibt daneben unverändert bestehen. Eine Umschreibung von Zeugnissen bzw. Zahnarzthelferinnenbriefen der Zahnarzthelfer/innen, die vor In-Kraft-Treten der damaligen ZFA-Ausbildungsverordnung am 01.08.2001 ihre Ausbildung aufgenommen bzw. beendet haben, ist vom Gesetz her nicht zulässig; d. h. eine formell rückwirkende Änderung der Berufsbezeichnung „Zahnarzthelfer/in“ in „Zahnmedizinische Fachangestellte/r“ ist nicht möglich.

Die Verwendung der Berufsbezeichnung „Zahnmedizinische Fachangestellte/r“ für alle Zahnarzt­helfer/innen, die vor dem 01.08.2001 ihre Ausbildung aufgenommen bzw. abgeschlossen haben, im allgemeinen Sprachgebrauch ist dagegen zulässig.

**Ausbildungsberufsfeld**

Das Ausbildungsberufsfeld fasst die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zusammen, die Gegenstand der beruflichen Ausbildung sind. Die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten wurden neu definiert, erweitert sowie ergänzt und dabei so offen beschrieben (als Lernziel), dass sie auch künftigen Anforderungen gerecht werden können. Der Ausbildungsberuf umfasst gemäß der Verordnung über die Berufsausbildung zum Zahnmedizinischen Fachangestellten und zur Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZahnmedAusbV) folgende Positionen:

**Vor Teil 1 der gestreckten Abschlussprüfung (1. – 18. Ausbildungsmonat):**

1. Verschwiegenheitspflichten und berufsrechtliche Vorgaben erkennen und einhalten (§ 4 Absatz 2 Nr. 1)
2. Zahnärztliche Leistungen abrechnen (§ 4 Absatz 2 Nr. 10)
3. Zahnärztliche diagnostische und therapeutische Maßnahmen vorbereiten, dabei assistieren und nachbereiten (§ 4 Absatz 2 Nr. 6)
4. Patientinnen und Patienten individuell betreuen (§ 4 Absatz 2 Nr. 2)
5. Hygienemaßnahme durchführen (§ 4 Absatz 2 Nr. 4)
6. Medizinprodukte aufbereiten und freigeben (§ 4 Absatz 2 Nr. 5)

**Nach Teil 1 der gestreckten Abschlussprüfung (19. – 36. Ausbildungsmonat):**

1. Bei medizinischen Not- und Zwischenfällen handeln (§ 4 Absatz 2 Nr. 8)
2. Über Prävention und Gesundheitsförderung informieren sowie bei Prophylaxemaßnahmen mitwirken (§ 4 Absatz 2 Nr. 3)
3. Bildgebende Verfahren unter Beachtung von Strahlenschutzmaßnahmen durchführen (§ 4 Absatz 2 Nr. 7)
4. Kommunikation und Kooperation (§ 4 Absatz 3 Nr. 5)
5. Arbeitsprozesse organisieren und Qualitätsmanagement umsetzen (§ 4 Absatz 2 Nr. 9)
6. Zahnärztliche diagnostische und therapeutische Maßnahmen vorbereiten, dabei assistieren und nachbereiten (§ 4 Absatz 2 Nr. 6)
7. Zahnärztliche Leistungen abrechnen (§ 4 Absatz 2 Nr. 10)

**Integrativ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (während der gesamten Ausbildungszeit zu vermitteln):**

1. Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht (§ 4 Absatz 3 Nr. 1)
2. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (§ 4 Absatz 3 Nr. 2)
3. Umweltschutz und Nachhaltigkeit (§ 4 Absatz 3 Nr. 3)
4. Digitalisierte Arbeitswelt (§ 4 Absatz 3 Nr. 4)

Diese Regelungen sind Mindestanforderungen, die das zusammenfassen, worauf eine zeitgemäße Ausbildung auf hohem Niveau nicht verzichten kann. Sie beschreiben einerseits den Standard, d. h. die gegenwärtige Ausbildungsrealität, auf der anderen Seite lassen sie der Praxis genügend Raum, um künftige, noch nicht absehbare Entwicklungen in die Ausbildung zu integrieren.

Festzustellen ist, dass die künftigen ZFA durch den Wandel der Zahnheilkunde aktiver als in früheren Jahren in die Beratung, Kommunikation, Gesprächsführung, Betreuung der Patienten und besonders in die systematische und professionelle Zahnreinigung – natürlich nur unter Aufsicht des Zahnarztes – eingebunden sein werden.

Lernendziele, die mit den Verben „*koordinieren*“, „*organisieren*“, „*überwachen*“, „*ermitteln*“, „*eigen-verantwortlich handeln*“, „*gestalten*“, „*dokumentieren*“, „*motivieren*“ oder „*einsetzen*“ formuliert worden sind, verdeutlichen den Stellenwert der beruflichen Kompetenz der ZFA.

Die Anwendung moderner und neuer Informations- und Kommunikationssysteme sowie die Unter­stützung bei der Verbesserung der Leistungen der Praxen sind ebenfalls Kernpunkte im neuen Aus­bildungsberufsbild.

**Ausbildungsrahmenplan**

Der Ausbildungsrahmenplan konkretisiert in der Unterteilung nach zeitlichen und sachlichen Kriterien sowie in der Intensität der Unterweisung die zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des Ausbildungsberufsbildes.

Dabei ist eine von dem Ausbildungsrahmenplan abweichende sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsinhaltes dann zulässig, soweit betriebspraktische Besonderheiten die Abweichung er­fordern.

Die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 3 BBiG befähigt werden, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt.

Ein neuer Zeitrahmen erleichtert die Ausbildungsplanung. Bei der Darstellungsform mit Zeitrahmenvorgaben werden im Ausbildungsrahmenplan, der zu jeder Ausbildungsordnung gehört, die Anleitungen zur sachlichen und zeitlichen Gliederung getrennt. In der Anleitung zur zeitlichen Gliederung wird für jede Berufsbildposition oder Teilposition der ersten Gliederungsstufe ein Zeitrahmen vorgegeben, der zwischen 5 Wochen und 20 Wochen liegt und in dem die dort zugeordneten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten schwerpunktmäßig vermittelt werden müssen. Die Anleitung kann durch weitere Hinweise zeitlicher Art ergänzt werden, die zum Beispiel die „*Fortführung*“, „*Anwendung und Vertiefung bereits vermittelter Inhalte*“, „*die Schwerpunktsetzung*“ und die Kombination einzelner Positionen zum Inhalt haben.

**[Ausbildungsplan](https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/QM-Anhang/Aushang_Einsicht/Personal/Ausbildungsplan.docx)**

Die Bestimmungen der neuen Ausbildungsverordnung sehen verbindlich vor, dass die/der ausbildende Zahnärztin/Zahnarzt auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplanes einen Ausbildungsplan zu er­stellen hat. Durch den Ausbildungsplan sollen die im Berufsfeld und Ausbildungsrahmenplan aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auf die konkrete Situation in der Praxis inhaltlich und zeitlich umgesetzt werden.

Die LZK BW hat unter Berücksichtigung der Neuerungen im Ausbildungsrahmenplan einen den gesetzlichen Vorgaben entsprechenden Ausbildungsplan konzipiert, auf dessen Grundlage, unter Berücksichtigung organisatorischer, personeller und struktureller Gegebenheiten der Praxis, die Ausbildung planmäßig, zeitlich und sachlich zu gliedern ist. [Diesen finden Sie im PRAXIS-Handbuch.](https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/QM-Anhang/Aushang_Einsicht/Personal/Ausbildungsplan.docx)

Mit der Unterzeichnung des Ausbildungsplanes bestätigt die resp. der Ausbildende, dass der dort ge­nannte Zeitrahmen zur Vermittlung der Kenntnisse und Fertigkeiten auf der Grundlage der Ausbil­dungsverordnung akzeptiert wird.

**Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)**

Der Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) ist eine Informationshilfe zur Kennzeichnung des tatsächlichen Standes des Ausbildungsablaufes und erfüllt darüber hinaus eine Überprüfungsfunktion für die an der Ausbildung beteiligten Instanzen (Ausbilder/in, Kammer, Prüfungsausschuss). Durch den Ausbildungsnachweis soll die Ausbildung in der Praxis überschaubarer sowie der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung nachweisbar gemacht werden.

Die/der Auszubildende hat die Verpflichtung, den Ausbildungsnachweis ordnungsgemäß zu führen und der/dem Ausbildenden regelmäßig (z. B. monatlich) zur Durchsicht und Abzeichnung vorzulegen. Gleichzeitig verpflichtet sich die/der Ausbildende, die ordnungsgemäße Führung während der Ausbildungszeit zu gestatten und durch regelmäßige Abzeichnung zu überwachen. Diese gegenseitigen Pflichtenstellungen sind zugleich inhaltlicher Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages für ZFA.

Die LZK BW hat auf der Grundlage des Ausbildungsplanes – so stimmen die Nummerierungen im Ausbildungsplan und dem Ausbildungsnachweis überein – den neuen Ausbildungsnachweis erarbeitet. Durch die Ergänzung des Datums der „Vermittlung“ sowie die Unterschrift durch die/den Ausbildende/n, ist für beide Vertragsparteien rasch erkennen, inwieweit die einzelnen Teilbereiche bereits vermittelt sind.

Auf den beigefügten Zusatzblättern („Ergänzungen zum Ausbildungsnachweis“) können die Auszu­bildenden in stichwortartiger, einfacher und knapper Form Eintragungen vornehmen und so dokumen­tieren, was sie gelernt haben.

Auch aus rechtlicher Sicht ist die ordnungsgemäße Führung des Ausbildungsnachweises von Bedeutung als ein Zulassungskriterium für die Teilnahme an der gestreckten Abschlussprüfung.

## ****Gestreckte Abschlussprüfung Teil 1 (GAP I)****

Nach den Bestimmungen der Ausbildungsverordnung soll die vom Berufsbildungsgesetz (§ 48 BBiG) geforderte gestreckte Abschlussprüfung Teil 1 (GAP I) im vierten Ausbildungshalbjahr stattfinden. Sie ist Zulassungsbedingung für den zweiten Teil der gestreckten Abschlussprüfung (GAP II).

Teil 1 der Abschlussprüfung findet in den folgenden Prüfungsbereichen statt:

1. „*Durchführen von Hygienemaßnahmen und Aufbereiten von Medizinprodukten*“ und

2. „*Empfangen und Aufnehmen von Patientinnen und Patienten*“.

## Gestreckte Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II)

Der zweite Teil der gestreckten Abschlussprüfung (GAP II) findet in schriftlicher Form sowie als praktische Arbeitsaufgabe und als Fachgespräch statt.

Teil 2 der Abschlussprüfung findet in den folgenden Prüfungsbereichen statt:

1. „*Assistieren bei und Dokumentieren von zahnärztlichen Maßnahmen*“,

2. „*Organisieren der Verwaltungsprozesse und Abrechnen von Leistungen*“ sowie

3. „*Wirtschafts- und Sozialkunde*“.

**Rahmenlehrplan der Berufsschule**

Der Rahmenlehrplan für den berufsbezogenen Unterricht der Berufsschule ist durch die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder beschlossen worden und mit der entsprechenden Ausbildungsordnung des Bundes (erlassen vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie oder dem sonst zuständigen Fachministerium im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung) abgestimmt.

Der Rahmenlehrplan baut grundsätzlich auf dem Niveau des Hauptschulabschlusses bzw. vergleichbarer Abschlüsse auf. Er enthält keine methodischen Festlegungen für den Unterricht. Der Rahmenlehrplan beschreibt berufsbezogene Mindestanforderungen im Hinblick auf die zu erwerbenden Abschlüsse.

Die Ausbildungsordnung des Bundes und der Rahmenlehrplan der Kultusministerkonferenz sowie die Lehrpläne der Länder für den berufsübergreifenden Lernbereich regeln die Ziele und Inhalte der Berufsausbildung. Auf diesen Grundlagen erwerben die Schüler und Schülerinnen den Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf sowie den Abschluss der Berufsschule.

In den Lernfeldern werden Ziele als Ergebnisse formuliert, die die Auszubildenden erreichen sollen. Im Sinne der Handlungsorientierung werden dabei keine konkreten Tätigkeiten beschrieben, sondern angestrebte Kompetenzen.

Für die Abfolge der Lernfelder gilt die Festlegung auf die einzelnen Ausbildungsjahre als nicht variabel. Innerhalb der Ausbildungsjahre können die Lernfelder jedoch beliebig verschoben bzw. hintereinander oder parallel abgearbeitet werden.

Den Wortlaut der Ausbildungsverordnung für Zahnmedizinische Fachangestellte inklusive Ausbildungs­rahmenplan sowie das Berufsausbildungsgesetz finden Sie im [PRAXIS-Handbuch der LZK BW im Kapitel – Bundesgesetze.](https://phb.lzk-bw.de/html/1.1.html)

**Rechtsgrundlagen der Berufsausbildung von ZFA**

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

1. das das Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 04. Mai 2020 (BGBl I S. 920), zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 19. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 246),
2. die Verordnung über die Berufsausbildung zum Zahnmedizinischen Fachangestellten und zur Zahnmedizinischen Fachangestellten vom 16. März 2022 (BGBl. I S.487),
3. das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert durch Artikel 53 des Gesetzes vom 23. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323) 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 vom 05. Dezember 2023 (GBl. BW S. 437).

**Einstellungsvoraussetzungen**

**Schulische Voraussetzungen**

Gesetzlich ist keine bestimmte Schulbildung als Zugangsvoraussetzung vorgesehen. Der Ausschuss für Zahnmedizinische Mitarbeiterinnen der Landeszahnärztekammer Baden-Württemberg empfiehlt, dass die einzustellende Auszubildende den Realschulabschluss nachweisen sollte.

Über die konkreten Einstellungsmodalitäten entscheidet der Praxisinhaber.

**Gesundheitliche Eignung**

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

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

1. innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist und
2. eine von diesem Arzt erstellte Bescheinigung dem Ausbilder vorlegt (sog.
Erstuntersuchung) und
3. den Masernschutz vor Antritt des Ausbildungsverhältnisses in geeigneter Form (z. B. durch Vorlage eines Impfausweises oder ärztliches Zeugnis) nachgewiesen hat.

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).

**Arbeitsmedizinische Vorsorge gemäß §§ 4 und 5 Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge**

Informationen über die arbeitsmedizinische Vorsorge finden Sie im [Merkblatt „Arbeitsmedizinische Vorsorge und Untersuchungen“](https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/QM-Anhang/Merkblaetter/Arbeitsmedizinische_Vorsorge/Arbeitsmedizinische_Vorsorgeuntersuchungen.docx) im PRAXIS-Handbuch.

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

**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 Vorsorge 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.

**Abschluss des Berufsausbildungsvertrages für ZFA**

Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen der Ausbildenden oder dem Ausbildenden 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 Landeszahnärztekammer Baden-Württemberg (LZK) erstellte Berufsausbildungsvertrag. Berufsausbildungsverträge können entweder bei den Bezirkszahnärztekammern angefordert werden oder im [PRAXIS-Handbuch „Verträge in der Zahnarztpraxis“ - Arbeitsverträge](https://phb.lzk-bw.de/html/4.1.html) heruntergeladen werden.

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

**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 Fristende der dreijährigen Ausbildung:

01.08.2024 – 31.07.2027

01.09.2024 – 31.08.2027

16.10.2024 – 15.10.2027

**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.

**Verlängerung der Ausbildungszeit**

Eine längere Dauer, als in der Ausbildungsverordnung (ZahnmedAusbV) 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 Ausbildenden zu hören (§ 8 Abs. 2 BBiG).

Findet der für die Auszubildende nächstmögliche zweite Teil der gestreckten Abschlussprüfung (GAP II) 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.

**Verkürzung der Ausbildungszeit**

Die zuständige Bezirkszahnärztekammer hat auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und des Ausbildenden die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass die 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:

1. Verkürzung aufgrund von Umschulungen gemäß § 8 Abs. 1 BBiG:
* Anerkannte 3-jährige Berufsausbildung mit Abschluss:

12 Monate Verkürzung – Einschulung in 2. Ausbildungsjahr

* Anerkannte zweijährige Berufsausbildung mit Abschluss und einjährige zusätzliche Berufstätigkeit:
1. Monate Verkürzung - Einschulung in 2. Ausbildungsjahr
2. Verkürzung bei Abitur oder sonstiger Hochschulreife gemäß § 8 Abs. 1 BBiG:
* (Ausbildungszeit ausschließlich der Ausfallzeiten 24 Monate):

12 Monate Verkürzung – Einschulung in 2. Ausbildungsjahr

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

**Vorzeitige Zulassung zur gestreckten Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II)**

Für die Entscheidung über die vorzeitige Zulassung zur gestreckten Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II) sind im Einzelfall die „*Richtlinien über die vorzeitige Zulassung zur gestreckten Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II)*“ der LZK Baden-Württemberg vom 03.12.2022 maßgebend. Danach besteht unter folgenden Voraussetzungen die Möglichkeit einer vorzeitigen Zulassung zur gestreckten Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II):

1. Die Auszubildende kann nach Anhören des Ausbildenden und der Berufsschule vor Ablauf der Ausbildungszeit zur gestreckten Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II) zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen (§ 10 Abs. 1 Prüfungsordnung).
2. 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 Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Hinblick auf die Erreichung des Ausbildungszieles zu berücksichtigen.
3. 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.
4. Liegt die Voraussetzung nach Ziffer c) 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 Ausbildungsnachweises. 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.
1. Eine vorzeitige Zulassung kann nur zu dem Termin erfolgen, der dem Prüfungstermin der gestreckten Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II) vorangeht, zu dem die bzw. der Auszubildende laut Berufsausbildungsvertrag zur Prüfung ansteht.
2. Bei einer verkürzten Ausbildungszeit gemäß § 8 Abs. 1 BBiG darf die tatsächliche Ausbildungszeit 18 Monate nicht unterschreiten.
3. Bei der vorgezogenen gestreckten Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II) kann der „Röntgenschein“ (Kenntnisse im Strahlenschutz) nur dann erteilt werden, wenn die theoretische Wissensvermittlung der Röntgeninhalte im Lernfeld 12 des Rahmenlehrplans „Bildgebende Verfahren und Strahlenschutzmaßnahmen anwenden“ 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.

**Fehlzeiten während der Ausbildung**

Gemäß § 44 Abs. 2 BBiG i. V. m. § 8 Abs. 2 Nr. 1 der Prüfungsordnung für die Durchführung der gestreckten Abschlussprüfung der LZK BadenWürttemberg ist zur gestreckten Abschlussprüfung Teil 1 (GAP I) zuzulassen, wer die Ausbildungsdauer zurückgelegt hat und die Voraussetzungen des § 43 Abs. 1 Nummer 2 und 3 BBiG erfüllt. Zum zweiten Teil der gestreckten Abschlussprüfung (GAP II) ist zuzulassen, wer über die Voraussetzungen in § 43 Absatz 1 BBiG hinaus am ersten Teil der Abschlussprüfung teilgenommen hat oder die Voraussetzungen des § 44 Abs. 3 Nummer 2 oder Nummer 3 BBiG erfüllt.

Diese Vorschrift beschränkt sich nicht darauf, dass die Ausbildungsdauer 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 Fehltage 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) Gestreckte Abschlussprüfung Teil 1 (GAP I):

Die gesamten Fehlzeiten von Ausbildungsbeginn bis zur GAP I dürfen 50 Fehltage und davon nicht mehr als 16 in der Berufsschule nicht überschreiten.

b) Gestreckte Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II):

Die gesamten Fehlzeiten ab Ausbildungsbeginn bis zur GAP II dürfen 75 Fehltage und davon nicht mehr als 24 in der Berufsschule nicht überschreiten.

 2. Verkürzte 2-jährige Ausbildungszeit:

a) Gestreckte Abschlussprüfung Teil 1 (GAP I): Die gesamten Fehlzeiten von Ausbildungsbeginn bis zur GAP I dürfen 25 Fehltage und davon nicht mehr als 8 in der Berufsschule nicht überschreiten.

b) Gestreckte Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II): Die gesamten Fehlzeiten ab Ausbildungsbeginn bis zur GAP II dürfen 38 Fehltage und davon nicht mehr als 12 in der Berufsschule nicht überschreiten.

Der zuständigen Bezirkszahnärztekammer ist unverzüglich anzuzeigen, wenn ein Ausbildungsverhältnis durch längere Krankheit oder Freistellung – 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.

**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 Landeszahnärztekammer 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.

**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 regelmäßig 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.

Schickt der Praxisinhaber die Auszubildenden wegen wenig Patienten vorzeitig nach Hause, so behalten die Auszubildenden den vollen Vergütungsanspruch und sind nicht zur Nachleistung dieser Zeit verpflichtet, § 19 Abs. 1 Nr. 2a BBiG, da sie den Umstand, dass die Berufsausbildung in dieser Zeit ausgefallen ist, nicht zu vertreten haben. Anders ist jedoch die Rechtslage, wenn die Auszubildenden z.B. aus privaten Gründen früher die Praxis verlassen wollen.

**Erholungsurlaub (§ 5)**

In die vorgegebenen Zeilen des Berufsausbildungsvertrages ist der jeweilige Erholungsurlaub für die Auszubildende je Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr) einzutragen. Der Urlaub ist für die Gesamtdauer der Berufsausbildung anzugeben, und zwar für jedes Kalenderjahr gesondert, weil nur so die Auszubildende die notwendige Kenntnis über den ihr jeweils zustehenden Urlaub erhält. Die Dauer des Erholungsurlaubs richtet sich nach Bestimmungen des Jugendarbeitschutzgesetz (JArbSchG) sowie 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):

1. für Zeiten eines Kalenderjahres, für die wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr kein voller Urlaubsanspruch entsteht;
2. wenn vor Erfüllung der Wartezeit die Auszubildende aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
3. 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:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Urlaubsanspruchin 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 Azubinach dem JArbSchG | Wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres jünger als:16 Jahre ist = 25 Arbeitstage17 Jahre ist = 23 Arbeitstage18 Jahre ist = 21 Arbeitstage  | 131211 | 1010 9 | 887 | 665 | 444 |
| Volljährige Azubinach dem BUrlG | 20 Arbeitstage | 10 | 8 | 7 | 5 | 3 |

\*Arbeitstage sind die Tage von Montag bis Freitag.

**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 seit dem 01.01.2025 als angemessen betrachtet:

|  |  |
| --- | --- |
| im 1. Ausbildungsjahr beträgt die monatliche Ausbildungsvergütung: |  1.100,-- Euro |
| im 2. Ausbildungsjahr beträgt die monatliche Ausbildungsvergütung: |  1.150,-- Euro |
| im 3. Ausbildungsjahr beträgt die monatliche Ausbildungsvergütung: |  1.250,-- Euro |

Die Auszubildende ist bei der Höhe der genannten Ausbildungsvergütungen sozialver-
sicherungspflichtig.

**Pflichten des Ausbildenden (§ 7)**

**Individueller Ausbildungsplan (§ 7 Nr. 1)**

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

Nach § 5 ZahnmedAusbV 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 Berufs-ausbildungsvertrag 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 Aus-bildungsverlauf planmäßig, sachlich und zeitlich gegliedert ist.

**Ausbilder/in (§ 7 Nr. 2)**

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

**Ausbildungsnachweis (§ 7 Nr. 4)**

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

**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 dem jeweiligen Ausbildenden beim Sekretariat der jeweiligen Berufsschule vorzunehmen.

Gemäß § 15 BBiG hat der Ausbildende u. a. für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. In rechtlicher Korrelation hierzu ist gemäß § 19 Abs. 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).

Dies umfasst:

* die tatsächliche Unterrichtszeit einschließlich der Pausen,
* Freistunden zwischen der ersten und letzten Unterrichtsstunde,
* den Ausfall der ersten Unterrichtsstunde, wenn er dem Jugendlichen nicht bekannt war,
* verbindliche Schulveranstaltungen (z.B. Schulausflüge, Betriebsbesichtigungen, Exkursionen),
* notwendige Zeit zur Einnahme einer Mahlzeit und zur Erholung zwischen Unterrichtsende und Aufnahme der Arbeit in der Praxis oder vor Unterrichtsbeginn sowie der o.g.
* notwendigen Wegezeiten.

Beginnt der Berufsschulunterricht vor 9 Uhr, darf der Arbeitgeber einen Auszubildenden unabhängig vom Alter an diesem Tag nicht vor dem Berufsschulunterricht beschäftigen.

Das Bundesarbeitsgericht hat durch Beschluss am 26.03.2001 entschieden, „dass die Freistellung von der betrieblichen Ausbildung auch notwendigerweise die Zeiträume umfasst, in denen der Auszubildende zwar nicht am Berufsschulunterricht teilnehmen muss, aber wegen des Schulbesuchs aus tatsächlichen Gründen gehindert ist, im Ausbildungsbetrieb an der betrieblichen Ausbildung teilzunehmen. Dies betrifft insbesondere die Zeiten des notwendigen Verbleibs an der Berufsschule während der unterrichtsfreien Zeit und die notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb“ (BAG, Beschluss vom 26.03.2001, Az: 5 AZR 413/99). Hier macht das Bundesarbeitsgericht deutlich, dass insbesondere die Unterrichtspausen gemeint sind. Darunter fallen u. a. kleine, große sowie die Mittagspausen.

**Freistellung für den Berufsschulunterricht**

Beginnt der Berufsschulunterricht vor 09.00 Uhr, so darf seit dem 01.01.2020 auch eine volljährige Auszubildende nicht mehr vorher in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt werden.

Zudem ist eine Auszubildende von ihrem Ausbildungsbetrieb freizustellen:

* für die Teilnahme am Berufsschulunterricht
* an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche
* in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen
* an dem Arbeitstag unmittelbar vor dem Tag der schriftlichen Abschlussprüfung.

In den letzten drei genannten Fällen wird die durchschnittliche tägliche bzw.wöchentliche Ausbildungszeit angerechnet. Dies gilt für volljährige Auszubildende nach § 15 BBiG sowie auch für minderjährige Auszubildende nach § 9 Jugendarbeitsschutzgesetz.

Somit sind seit 01.01.2020 nunmehr erwachsene Auszubildende jugendlichen Auszubildenden bei der

Freistellung für Berufsschul- und Prüfungszeiten gleichgestellt.

Die Unterrichtszeit in der Berufsschule ist zwar keine Arbeitszeit im eigentlichen Sinne, der Unterricht wird jedoch nach § 15 Abs. 2 BBiG bzw. § 9 Abs. 2 JArbSchG in bestimmtem Umfang auf die zulässige Arbeitszeit angerechnet. Die zulässige tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit, an der die Jugendlichen beschäftigt werden dürfen, verringert sich um die anzurechnende Zeit des Berufsschulunterrichts. Die Anrechnung erfolgt auf die gesetzlich zulässige Arbeitszeit. Nach § 8 Abs. 1 JArbSchG dürfen Jugendliche nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden, sofern tarifvertraglich nichts anders geregelt ist.

Die nachfolgenden Beispiele sollen die Regelung der Freistellung nach dem Berufsschulunterricht verdeutlichen:

***Beispiel 1:***

- Montag 8.30 - 12.30 Uhr

13.30 - 17.30 Uhr = insg. 8 Std.

- Dienstag 8.30 - 12.30 Uhr

 13.30 - 17.30 Uhr = insg. 8 Std.

- Mittwoch 8.30 - 12.30 Uhr

 13.30 - 17.30 Uhr = insg. 8 Std.

- Donnerstag vormittags Berufsschulunterricht = Anrechnung mit durchschnittlicher täglicher

 mit insg. 6 Std. (á 45 Minuten) Ausbildungszeit (hier: 7,5 Std.)

- Freitag 8.00 - 14.00 Uhr = insg. 6 Std.

In Beispiel 1 beträgt die wöchentliche Arbeitszeit einschließlich der anzurechnenden Unterrichtszeit 37,5 Stunden.

***Beispiel 2:***

- Montag 8.30 - 12.30 Uhr

 13.30 - 17.30 Uhr = insg. 8 Std.

- Dienstag 8.30 - 12.30 Uhr

 13.30 - 17.30 Uhr = insg. 8 Std.

- Mittwoch vormittags Berufsschulunterricht = Anrechnung mit durchschnittlicher täglicher

 mit insg. 6 Std. (á 45 Minuten) Ausbildungszeit (hier: 6,5 Std.)

- Donnerstag vormittags Berufsschulunterricht

 mit insg. 4 Std. (á 45 Minuten) + Pausen = insg. 3,5 Std.

- Freitag 8.00 - 14.00 Uhr = insg. 6 Std.

In Beispiel 2 beträgt die wöchentliche Arbeitszeit – einschließlich der anzurechnenden Unterrichtszeit – 32 Std. Je nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit ist damit eine weitere Beschäftigung des Jugendlichen am Donnerstag oder Freitag noch möglich. Der Arbeitgeber muss jedoch immer prüfen, ob es rechtsmissbräuchlich wäre, den Jugendlichen nur für ganz kurze Zeit in der Praxis arbeiten zu lassen.

Diese Freistellungsregelung nach dem Berufsschulunterricht gilt seit der Änderung des JArbSchG zum 01.03.1997 nicht mehr für volljährige Auszubildende. Durch die Streichung des § 9 Abs. 4 JArbSchG ist es nunmehr erlaubt, erwachsene Auszubildende außerhalb der Berufsschulzeit intensiver in den Ausbildungsbetrieb zu integrieren und damit die betriebliche Ausbildung zu intensivieren. Eine Beschäftigung nach der Berufsschule wäre in Beispiel 2 allerdings auch hier nur am Donnerstag erlaubt. Das Beschäftigungsverbot an einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschultag besteht auch bei volljährigen Auszubildenden.Im Übrigen ist die gesetzliche Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz die Grenze.

**Kündigung**

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:

1. aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist
2. 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 gegen-seitigen Einvernehmen (bei noch minderjährigen Auszubildenden auch dessen gesetzlicher Vertreter) durch Aufhebungsvertrag zulässig. Auch der Aufhebungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform. Die zuständige Bezirkszahnärztekammer ist zu informieren.

Im Berufsausbildungsverhältnis, das „durch die Jugendlichkeit und den Entwicklungsstand des Auszubildenden und die Ausbildungs- und Erziehungspflicht des Ausbilders“ geprägt ist, sind die Anforderungen an eine Kündigung aus wichtigem Grund durch die Rechtsprechung in letzter Zeit nochmals verschäft worden. Pflichtverstöße eines Auszubildenden sind nur unter schwereren Bedingungen als unzumutbar für den Ausbilder zu bewerten als in „normalen“ Arbeitsverhältnissen.

Achtung jedoch bei Minderjährigen:

* Jugendlichen Auszubildenden gegenüber wird größere Nachsicht erwartet als gegenüber Erwachsenen. Alle in Frage kommenden pädagogischen Maßnahmen müssen zunächst ausgeschöpft worden sein.
* Je weiter die Ausbildung fortgeschritten ist, desto schwerer wird auch eine begründete Kündigung durchsetzbar.
* Fehlverhalten von Auszubildenden sind in der Regel nur dann kündigungsbegründend, wenn sie die betriebliche Ordnung ernsthaft stören oder sich geschäftsschädigend auf die Kundschaft auswirken. Dies muss durch konkrete Fakten nachweisbar sein.
* Erst- oder einmalige Verfehlungen sind nur im Falle besonders schwerwiegender Auswirkungen ein wichtiger Kündigungsgrund. Fehlverhalten müssen also in der Regel unter Androhung von Konsequenzen im Wiederholungsfall abgemahnt werden.
* Auch gewichtige Kündigungsanlässe (z. B. Diebstahl) stützen eine Kündigung nicht, wenn ihre praktischen Auswirkungen nur geringfügig sind.

Auch sachlich begründete Kündigungen scheitern häufig an Formfehlern. Eine Kündigung wird erst wirksam, wenn Sie dem Erklärungsempfänger in schriftlicher Form zugegangen ist. Dies muss im Zweifelsfall vom Kündigenden bewiesen werden. Hierfür geeignete Verfahren sind Einschreiben mit Rückschein, sonst persönliche Zustellung unter Zeugen.

* Die Kündigung ist nicht fristgebunden, muss aber samt Begründung schriftlich erfolgen (vgl. § 22 Abs. 2 und 3 BBiG). Die Darstellung der Kündigungsgründe im Kündigungsschreiben muss dabei sämtliche für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen vollständig beinhalten.
* Kündigungsgründe, die nicht innerhalb von zwei Wochen geltend gemacht werden, nachdem der Kündigende davon Kenntnis erlangt hat, sind für die Kündigung nicht mehr verwertbar.
* Die Kündigung eines Minderjährigen muss gegenüber dessen gesetzlichem Vertreter erfolgen (so zuletzt LAG Schleswig Holstein mit Beschluss vom 20.03.2008, Az.: 2 Ta 45/08).
* Nach erfolgter Kündigung sind die Arbeitspapiere unverzüglich herauszugeben.

**Nebenabreden (§ 13)**

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 oder den Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit beschränken. Ebenso ist die Vereinbarung von Vertragsstrafen unzulässig.

**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:

1. 3 Vertragsniederschriften (jeweils unterzeichnet von dem Ausbildenden und der Auszubildenden); da unter 18-Jährige nur beschränkt geschäftsfähig sind, ist es erforderlich, dass der gesetzliche Vertreter – die Eltern der Auszubildenden – den Ausbildungsvertrag mit unterzeichnen,
2. 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

**Einstellungsmodalitäten für die Praxis**

**Lohnsteuer**

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 Nebenarbeitsverhältnis handelt, dem Arbeitgeber abzugeben.

**Anmeldung Krankenkasse**

Der/die Auszubildende/n muss sich bei einer Krankenkasse ihrer/seiner Wahl anmelden und die Anmeldebescheinigung beim Arbeitgeber abgeben.

Es besteht ein Wahlrecht der/des Auszubildenden. Das Wahlrecht wird durch eine schriftliche Erklärung der/des Auszubildenden gegenüber der Krankenkasse ausgeübt. Sie kann schon vor Beginn der Beschäftigung abgegeben werden. Mit Vollendung des 15. Lebensjahres kann die Kassenwahl selbständig (ohne gesetzlichen Vertreter) vorgenommen werden. Die Wahl wird durch eine Mitgliedsbescheinigung der Kasse bestätigt.

***Insolvenz der Krankenkasse***

Versicherten entsteht im Insolvenz- oder Schließungsfall kein Schaden. Sie können innerhalb von zwei Wochen (Pflichtversicherte) bzw. drei Monaten (freiwillig Versicherte) zu einer anderen, frei wählbaren gesetzlichen Krankenkasse wechseln. Der Versicherungsschutz bleibt jederzeit gewährleistet.

Der Arbeitgeber ist von einer Schließung bzw. Insolvenz einer Krankenkasse dann unmittelbar betroffen, wenn der Versicherte von seinem Wahlrecht keinen bzw. keinen rechtzeitigen Gebrauch macht. In diesen Fällen meldet der Arbeitgeber die betroffenen Mitarbeiter/innen bei der Krankenkasse an, bei der sie vor ihrer Mitgliedschaft in der insolventen Kasse versichert waren. Ist diese nicht zu ermitteln, wählt der Arbeitgeber eine neue Krankenkasse für seine Mitarbeiter/innen aus.

Für den Arbeitgeber resultieren daraus – aufgrund eines bundesweit einheitlichen Beitragssatzes keine finanziellen Vor- und Nachteile. Den Arbeitgeber treffen damit genau die Pflichten, die er heute schon etwa bei Neuseinstellung hat, bei denen der neue Arbeitgeber keine Mitgliedsbescheinigung vorlegt.

**Rentenversicherung (Sozialversicherungsausweis)**

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

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.

**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.

**Freistellung zur Prüfung**

Für die Vorbereitung auf schriftliche Abschlussprüfungen gibt es eine bezahlte Freistellung für den letzten Ausbildungstag vor der Prüfung. Für Auszubildende besteht ein Freistellungsanspruch, der aus dem Ausbildungsverhältnis folgt (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 BBiG).

Darüber hinaus sind alle Auszubildenden - ohne Rücksicht auf ihr Lebensalter - für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen (§ 15 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Berufsbildungsgesetz). Dies betrifft, die gestreckte Abschlussprüfunge in Teil 1 und 2 sowie Wiederholungsprüfungen.

Auf die Arbeitszeit wird die Prüfungsdauer einschließlich Pausen angerechnet. Im Übrigen gelten die Beschäftigungsverbote für die Zeit des Berufschulunterrichtes (§ 15 BBiG bzw. § 9 JArbSchG) entsprechend:

Beginnt die Prüfung vor 9.00 Uhr, darf die/der Jugendliche vorher nicht mehr beschäftigt werden; dies gilt auch für Auszubildende über 18 Jahren.

Dauert die Prüfung mehr als 5 Stunden à mindestens 45 Minuten an, kann an demselben Tag die/der Jugendliche nicht mehr beschäftigt werden.

**Beschäftigung nach Abschlussprüfung**

**Allgemeines**

Immer wieder tritt bei Ausbilderinnen/Ausbildern die Frage auf, wie sie sich hinsichtlich der Weiterbe­schäftigung von Auszubildenden nach bestandener gestreckter Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II) zu verhalten haben.

Kommt es zu keiner Vereinbarung zwischen Zahnärztin/Zahnarzt und Auszubildender/Auszubildenden über eine Weiterbeschäftigung nach der gestreckten Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II) und beschäftigt die/der Zahnärztin/Zahn­arzt den/die Auszubildende auch nur einen Tag nach bestandener gestreckter Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II) weiter, so gilt gemäß dem Berufsausbildungsvertrag der LZK Baden-Württemberg das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Kann die/der Auszubildende in der Ausbildungspraxis nicht weiterbeschäftigt werden, so sollte von vorn­herein im Berufsausbildungsvertrag eine klare schriftliche Aussage dahingehend erfolgen, dass mit Bestehen der gestreckten Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II) eine Weiterbeschäftigung in der Praxis ausgeschlossen ist. Je früher eine solche Vereinbarung getroffen wird, umso größer ist dann die Möglichkeit für die/den Auszubildenden, sich eine andere Praxis zu suchen. Als Absicherung sollte die in den Berufsaus­bildungsvertrag ebenfalls mit aufgenommen werden, dass die/der Auszubildende verpflichtet ist, das Abschlusszeugnis unverzüglich der/dem Praxisinhaber/in vorzulegen.

Ausbildungsverhältnisse sind befristete Beschäftigungsverhältnisse. Sie enden entweder mit Ablauf der vereinbarten (ggf. auch verlängerten) Ausbildungszeit oder mit Bestehen der gestreckten Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II). Da beide Zeitpunkte in der Regel nicht zusammenfallen, gilt im Einzelnen folgendes:

**Beschäftigung nach bestandener Prüfung**

Findet die gestreckte Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II) innerhalb der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit statt und wird sie bestanden, dann endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Bestehen der Prüfung. Es besteht dann weder eine Weiterbeschäftigungspflicht des bisherigen Ausbildungsbetriebes noch eine Bleibepflicht der/des bisherigen Auszubildenden.

Eine Abschlussprüfung ist bestanden, wenn die von der/dem Auszubildenden geforderten Prüfungs­leistungen vom Prüfungsausschuss bewertet und das Prüfungsergebnis vom Prüfungsausschuss förmlich festgestellt worden ist. Letzteres kann entweder zu einem der/dem Prüfungsteilnehmer/in bekannt gemachten Verkündungstermin, sonst durch eine mündliche oder schriftliche Mitteilung des Prüfungsergebnisses erfolgen, die der/dem Teilnehmer/in an der Prüfung zugehen muss.

**Beschäftigung nach nicht bestandener Prüfung**

Bestehen Auszubildende die gestreckte Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II) nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr (§ 21 Abs. 3 BBiG). Der entsprechende Antrag ist von der/dem Auszubildenden bei der zuständigen Bezirkszahnärztekammer zu stellen.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil vom 15.03.2000 (Az. 5 AZR 622/98) entschieden, dass der Anspruch auf Verlängerung auch den Zeitraum bis zur zweiten Wiederholungsprüfung umfasst, wenn diese innerhalb der Jahresfrist (gerechnet ab dem vertraglichen Ende der ursprünglichen Ausbildungszeit) liegt.

**Prüfung nach Ende der vereinbarten Ausbildungszeit**

Findet die für die/den Auszubildenden nächstmögliche gestreckte Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II) 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.

**Weiterbeschäftigung nach Ende der Ausbildungszeit**

Wird demgegenüber ein/e Auszubildende nach Ablauf ihrer Ausbildungszeit oder einem vorherigen Bestehen ihrer gestreckten Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II) weiterbeschäftigt, gilt ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Arbeitsverhältnis nach § 10 des Berufsausbildungsvertrages der LZK BW als vereinbart. Eine Praxis, die eine/n Auszubildende/n nach der Ausbildungszeit nicht weiterbeschäftigen will, muss deshalb darauf achten, wann das Ausbildungsverhältnis beendet ist und dass der/die Auszubildende nicht ihre/ seine Tätigkeit ungehindert aufnimmt. Es empfiehlt sich deshalb, dass sich die/der Arbeitgeber/in die vorläufige Bescheinigung über das Bestehen der gestreckten Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II) vorlegen lässt.

**Befristete Weiterbeschäftigung der ausgelernten Auszubildenden**

Jede befristete Beschäftigung richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben des Teilzeitarbeits- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ausbildungsende ist mit sach­lichem Grund machbar. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG nennt als sachlichen Grund den Übergang der/ des Arbeitnehmern/Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung. Dies ist gegeben, wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung erfolgt, um den Übergang der/des Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Daher muss zwischen der Befristung des Arbeitsvertrages und einer daraus resultierenden Anschlussbeschäftigung ein Kausalzusammen­hang bestehen, wobei die Anschlussbeschäftigung auch bei einer/einem anderen Arbeitgeber/in ange­strebt werden kann. Der sachliche Grund sollte zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemacht werden.

Ein befristeter Arbeitsvertrag mit einer/einem Auszubildenden nach deren Abschluss ist auch ohne sachlichen Grund möglich, da ein vorhergehendes Ausbildungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG darstellt. Das bedeutet, mit der/dem ausgelernten Auszubildenden ist eine kalendermäßige Befristung ihres/seines Arbeitsverhältnisses bis zu insgesamt zwei Jahren ohne sachlichen Grund möglich. Ein solcher Vertrag kann maximal dreimal bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren verlängert werden. Innerhalb von zwei Jahren können somit insgesamt maximal vier befristete Verträge abgeschlossen werden. Jede solche Verlängerung bedarf der Schriftform; es muss eine nahtlose Weiterbeschäftigung erfolgen.

**Ende des befristeten Arbeitsvertrages**

Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Ein zweckbe­fristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers durch die/den Arbeitgeber/in über den Zeitpunkt der Zweckerreichung. Kommt die Mitteilung zu spät, so endet es zwei Wochen nach dem Zugang. Eine vorzeitige Beendigung des befristeten Arbeitsverhältnisses durch ordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn diese vertraglich vereinbart wurde. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Auch ein Aufhebungsvertrag ist jederzeit möglich.

**Nichtige Vereinbarungen**

In diesem Zusammenhang sei auf § 12 Berufsbildungsgesetz (BBiG) „Nichtige Vereinbarungen“ ver­wiesen, wonach eine Vereinbarung, die die/den Auszubildende/n für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer/seiner beruflichen Tätigkeit beschränkt, nichtig ist. Dies gilt nicht, wenn sich die/der Auszubildende innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsaus­bildungsverhältnisses dazu verpflichtet, nach dessen Beendigung mit der/dem Ausbildenden ein Arbeitsverhältnis einzugehen.

**Vergütung**

Wird die/der ZFA nach bestandener gestreckter Abschlussprüfung Teil 2 (GAP II) in ein Angestelltenverhältnis übernommen, so hat sie/er einen Gehaltsanspruch vom nächsten auf die Prüfung folgenden Tag an. Die Monatsvergütung setzt sich dann zusammen aus anteiliger Ausbildungsvergütung und anteiliger Vergütung als ZFA.

**Fortbildung von ZFA, ZMF, ZMP, ZMV und DH**

**Allgemeines**

Die Fortbildung von Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA) zu Zahnmedizinischen Fachassisten­tinnen/-assistenten (ZMF), Zahnmedizinischen Prophylaxeassistentinnen/-assistenten (ZMP), Zahnmedizinischen Verwaltungsassistentinnen/-assistenten (ZMV) und Dentalhygieniker/innen (DH) bzw. Bachelor Professional in Dentalhygiene richtet sich nach den jeweiligen Fortbildungsordnungen der LZK Baden-Württemberg:

* Fortbildungsordnung zur Erlangung des fachkundlichen Nachweises von:
* Kursteil I: „Gruppen- und Individualprophylaxe“,
* Kursteil II a: „Herstellung von Situationsabformungen und Provisorien“,
* Kursteil II b: „Hilfestellung bei der kieferorthopädischen Behandlung“,
* Kursteil II c: „Fissurenversiegelung von kariesfreien Zähnen“,
* Kursteil III: „Praxisverwaltung“,
* Fortbildungsordnung für die Aufstiegs-Fortbildung von der/dem ZFA zur/zum ZMF,
* Fortbildungsordnung für die Aufstiegs-Fortbildung von der/dem ZFA zur/zum ZMP,
* Fortbildungsordnung für die Aufstiegs-Fortbildung von der/dem ZFA zur/zum ZMV,
* Fortbildungsordnung für die Aufstiegs-Fortbildung von der/dem ZFA zur/zum DH,
* Fortbildungsordnung für die Aufstiegs-Fortbildung von der/dem ZFA zur/zum Dentalen Fachwirt/in,

Im Schaubild unten wird die Aufstiegsfortbildung zur Verdeutlichung grafisch dargestellt.

##

## Veranstalter der Fortbildungen

|  |  |
| --- | --- |
| **Veranstalter** | **Fortbildungsangebote** |
| **Zahnmedizinisches****Fortbildungszentrum Stuttgart**Herdweg 50, 70174 StuttgartTelefon: 0711/22716-38 oder -52Telefax: 0711/22716–41E-Mail: kursanmeldung@zfz-stuttgart.de[www.zfz-stuttgart.de](http://www.zfz-stuttgart.de) | * DH-Fortbildung
* ZMF-Fortbildung
* ZMP-Fortbildung
* ZMV-Fortbildung
* Kursteil I: „Gruppen- und Individualprophylaxe“
* Kursteil II a: „Herstellung von Situationsabformungen und Provisorien“
* Kursteil II b: „Hilfestellung bei der kieferorthopädischen Behandlung“
* Kursteil II c:„Fissurenversiegelung von kariesfreien Zähnen“
* Kursteil III: „Praxisverwaltung“
 |
| **Akademie für Zahnärztliche Fortbildung Karlsruhe**Lorenzstr. 7, 76135 KarlsruheTelefon: 0721/9181-200Telefax: 0721/9181-299E-Mail: fortbildung@za-karlsruhe.de[www.za-karlsruhe.de](http://www.za-karlsruhe.de/) | * ZMF-Fortbildung
* ZMP-Fortbildung
* ZMV-Fortbildung
* Kursteil I: „Gruppen- und Individualprophylaxe“
* Kursteil II a: „Herstellung von Situationsabformungen und Provisorien“
* Kursteil II b: „Hilfestellung bei der kieferorthopädischen Behandlung“
* Kursteil II c:„Fissurenversiegelung von kariesfreien Zähnen“
* Kursteil III: „Praxisverwaltung“
 |
| **Fortbildungsforum Zahnärzte (FFZ)**Merzhauser Str. 114-116, 79100 FreiburgTelefon: 0761/4506-160Telefax: 0761/4506-460E-Mail: info@ffz-fortbildung.de[www.ffz-fortbildung.de](http://www.ffz-fortbildung.de) | * ZMF-Fortbildung
* ZMP-Fortbildung
* ZMV-Fortbildung
* Kursteil I: „Gruppen- und Individualprophylaxe“
* Kursteil II a: „Herstellung von Situationsabformungen und Provisorien“
* Kursteil II b: „Hilfestellung bei der kieferorthopädischen Behandlung“
* Kursteil II c:„Fissurenversiegelung von Kariesfreien Zähnen“
* Kursteil III: „Praxisverwaltung“
 |
| **Bezirkszahnärztekammer Stuttgart**Albstadtweg 9, 70567 StuttgartTelefon: 0711/7877-0Telefax: 0711/7877-238E-Mail: info@bzk-stuttgart.de[www.lzk-bw.de](http://www.lzk-bw.de) | * Kursteil I: „Gruppen- und Individualprophylaxe“
* Kursteil II a: „Herstellung von Situationsabformungen und Provisorien“
* Kursteil II b: „Hilfestellung bei der kieferorthopädischen Behandlung“
 |
| **Bezirkszahnärztekammer Tübingen**Bismarckstr. 96, 72072 TübingenTelefon: 07071/911-212Telefax: 07071/911-209E-Mail: bianka.boerner@bzk-tuebingen.de[www.lzk-bw.de](http://www.lzk-bw.de) | * Kursteil I: „Gruppen- und Individualprophylaxe“
* Kursteil II a: „Herstellung von Situationsabformungen und Provisorien“
* Kursteil II b: „Hilfestellung bei der kieferorthopädischen Behandlung“
* Kursteil IIc: "Fissurenversiegelung von kariesfreien Zähnen"
 |
| **ZMK-Klinik der Universität Ulm**Albert-Einstein-Allee 11, 89081 UlmAnmeldung über Bezirkszahnärztekammer TübingenTelefon: 07071/911-212Telefax: 07071/911-209E-Mail: bianka.boerner@bzk-tuebingen.de[www.lzk-bw.de](http://www.lzk-bw.de) | * Kursteil I: „Gruppen- und Individualprophylaxe“
* Kursteil II a: „Herstellung von Situationsabformungen und Provisorien“
* Kursteil II c:„Fissurenversiegelung von kariesfreien Zähnen“
 |
| **ZMK-Klinik der Universität Heidelberg**Im Neuenheimer Feld 400, 69120 Heidelberg; Ameldung überBezirkszahnärztekammer Karlsruhe in MannheimTelefon: 0621/38000-170E-Mail: zentrale@bzk-karlsruhe.de[www.lzk-bw.de](http://www.lzk-bw.de) | * Kursteil I: „Gruppen- und Individualprophylaxe“
* Kursteil II a: „Herstellung von Situationsabformungen und Provisorien“
 |

## Fortbildungskosten

Die Übernahme von Fortbildungskosten durch die/den Arbeitgeber/in ist eine freiwillige Arbeitgeber­leistung. Da die/der Arbeitnehmer/in dadurch einen vermögenswirksamen Vorteil erlangt, sollte die Übernahme der Fortbildungskosten an bestimmte Kriterien geknüpft werden, insbesondere an eine Rückzahlungsklausel bei vorzeitigem Ausscheiden der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis.

Weitere Informationen zur Rückerstattung von Fortbildungskosten finden Sie im [Kapitel „Allgemeines zum Arbeitsverhältnis“.](https://phb.lzk-bw.de/PHB-CD/QM/Personal/Allgemeines-Arbeitsverhaeltnis.docx)

**[Ein Mustervertrag für die Rückerstattung von Fortbildungskosten“ finden Sie im
PRAXIS-Handbuch. Loggen Sie sich hierfür in den Mitgliederbereich ein. Falls noch nicht geschehen, müssen Sie sich hierfür zuvor registrieren. Nach erfolgreichem Login finden Sie unter der Rubrik „sonstige Verträge“ ein Muster für die Rückerstattunf von Fortbildungskosten.](https://lzk-bw.de/zahnaerzte/praxisfuehrung/muster-vertraege)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Praktikum in der Zahnarztpraxis** | **1.3** |

**Arten von Praktika in der Zahnarztpraxis**

In der Regel sind berufspraktische Tätigkeiten und der Zeitpunkt der Ausübung des Praktikums in Aus­bildungs-, Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben (Vor-, Zwischen- oder Nachpraktikum). In der Zahnarztpraxis kommen meistens Schülerbetriebspraktika vor. Zu behandeln sind hierbei die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen für die einzelnen Versicherungszweige (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung).

Eine Anrechnung der Praktikumszeiten auf eine eventuelle spätere Ausbildung ist ausgeschlossen.

**Schülerbetriebspraktikum**

Schülerbetriebspraktika bieten die Möglichkeit, die Berufs- und Arbeitswelt unmittelbar kennen zu lernen und sich mit ihr auseinanderzusetzen.

Kinder sind Personen, die noch nicht 15 Jahre alt sind oder noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen; ein Schülerbetriebspraktikum ist gestattet. Beschäftigung, die nicht im Zusammenhang mit einem durch die Schule festgelegten Praktikum steht, ist untersagt.

Jugendliche sind Vollzeitschulpflichtige über 15 Jahre, die noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben. Sie dürfen während der Ferien auch arbeiten, also auch ein privat initiiertes Praktikum absol­vieren, jedoch nur mit Einwilligung der Personensorgeberechtigten und insgesamt maximal vier Wochen im Kalenderjahr.

Für Schüler/innen aller Schulformen ist in der Regel ein zwei- bis dreiwöchiges Schülerbetriebs­praktikum in den Klassen 9 oder 10 verbindlich (an Gymnasien in der Sekundarstufe 10 oder 11). Die Praktikanten bleiben in der o. g. Zeit Schüler/innen ihrer Schule (sind weder Arbeitnehmer/innen noch Auszubildende) und erhalten keine Vergütung. Schülerbetriebspraktika sind grundsätzlich nur im Rahmen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) sowie unter Einhaltung aller übrigen Vorschriften zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Beschäftigungsplatz (siehe [Kapitel „Arbeitsmedizinische Vorsorge“](https://lzk-bw.de/PHB/PHB-CD/QM/Arbeitsmedizinische_Vorsorge.doc) und [Kapitel „Arbeitsschutz“](https://lzk-bw.de/PHB/PHB-CD/QM/Arbeitsschutz.doc)) zulässig.

***Versicherungsschutz***

* Die Schüler/innen sind beim Praktikum in gleicher Weise wie beim Schulunterricht durch den jeweiligen Träger der Schülerunfallversicherung versichert.
* Wenn ein Betriebspraktikum aus organisatorischen Gründen ausnahmsweise in die Ferienzeit fallen muss, besteht ebenso Versicherungsschutz. Eine Betreuung durch die Schule muss gewährleistet sein.
* Bei nicht mit der Schule abgestimmten Betriebspraktika in den Ferien besteht der Versicherungs­schutz über den zuständigen Unfallversicherungsträger der Zahnarztpraxis (also BGW). Es besteht eine Mitteilungspflicht gegenüber der BGW im Rahmen der jährlichen Meldung zusammen mit den Entgeltnachweisen.
* Während der Mittagspause besteht lediglich für den Weg zum Aufsuchen einer Gaststätte etc. Versicherungsschutz.
* Bei Gemeinschaftsveranstaltungen in Form von Betriebsausflügen o. ä. während der Praktikumszeit besteht Versicherungsschutz.
* Die Schüler/innen sind auch versichert, wenn sie unter Missachtung der Altersgrenze von 18 Jahren unerlaubte Tätigkeiten (z. B. am Gipstrimmer usw.) ausführen.
* Für eine ursächlich nachweisbare Infektion während des Praktikums (Achtung: Aufzeichnung bei Exposition, Stichverletzung) besteht Versicherungsschutz.
* Verursacht die/der Schüler/in nicht vorsätzlich einen Personenschaden, besteht Versicherungs­schutz. Bei vorsätzlichem Handeln ist die/der Schülerin bzw. sein gesetzlicher Vertreter schadens­ersatzpflichtig. Bei Sachschäden ist die/der Schüler/in bzw. ihr/sein gesetzlicher Vertreter nach zivilrechtlichen Grundsätzen in die Haftung zu nehmen. Damit empfiehlt es sich, den Bestand einer Haftpflichtversicherung nachweisen zu lassen!

**Schnupperpraktika von Studentinnen/Studenten der Zahnmedizin bzw. Schulabgän­gerinnen/Schulabgängern**

Werden Studentinnen/Studenten der Zahnmedizin als Praktikantinnen/Praktikanten beschäftigt, handelt es sich nicht um ein klassisches „Pflichtpraktikum“ nach der Definition des Bundesarbeitsgerichts. Dieses ist nicht Bestandteil des Studiums, da es in der Approbationsordnung nicht vorgesehen ist. Studentinnen/Studenten der Zahnmedizin, die den Praxisablauf kennen lernen möchten und bei denen Erwerbszwecke nicht überwiegen, können dies im Rahmen eines freiwilligen Praktikums gem. § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) tun.

„Schnupperpraktika“ sind rechtlich grundsätzlich als Arbeitsverhältnisse mit ungelernten Kräften zu bewerten. Neuerungen ergeben sich aus einem Urteil des LAG Bremen vom 25.07.2002, Az. 3 Sa 83/02, wonach Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in als unbezahlte Kennenlernphase ein so genanntes „Einfühlungsverhältnis“ vereinbaren können. Dies ist vom bezahlten Praktikum und Probearbeits­verhältnis abzugrenzen. Die/den potentielle/n Arbeitnehmer/in treffe keine Arbeitspflicht, es solle ihr/ ihm lediglich die Möglichkeit gegeben werden, die betrieblichen Gegebenheiten kennen zu lernen. Das Einfühlungsarbeitsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis, sondern ein loses Rechtsverhältnis eigener Art. Kennzeichnend ist danach die kurze Zeit von 4 Tagen, die die/der Arbeitnehmer/in in dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall tätig war und außerdem die Tatsache, dass nicht über die Vergütung gesprochen worden ist. Ein Zeitraum von nur 4 Tagen sei für ein sinnvolles Praktikum bzw. Probearbeitsverhältnis zu kurz. Unserem Erachten nach handelt es sich hierbei um eine Einzelfallentscheidung, bei deren Anwendung auf andere Fälle Vorsicht geboten ist.

Nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Mainz wird die "Schnupperlehre“ als Arbeitsverhältnis eingestuft (Urteil des LAG Mainz vom 19.12.1986, Az: 6 Sa 979/86). Wird ein Jugendlicher befristet beschäftigt, um seine Eignung für ein Berufsausbildungsverhältnis festzustellen, erbringt er nach Auffassung des Gerichts Arbeitsleistungen, die nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften zu behandeln sind. Diese Tätigkeit ist entsprechend zu vergüten. Wird eine deutlich zu niedrige Gegenleistung vereinbart, kann diese Vergütungsvereinbarung nichtig sein. Das gilt insbesondere in den Fällen, wenn dem Betroffenen für die Folgezeit eine Ausbildungsstelle in Aussicht gestellt wird. Dann hat der Jugendliche Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die sich nach § 612 Abs. 2 BGB richtet.

Ein „Pflicht-Praktikum“ ist in der Ausbildungsverordnung für zahnmedizinische Mitarbeiter/innen nicht enthalten. Da das BBiG vorschreibt, dass insbesondere Jugendliche unter 18 Jahren nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden dürfen, sind „Praktikantenverträge“ mit künftigen Auszubildenden unzulässig. Diese Beschäftigung ist damit wie oben dargestellt nach allgemeinen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Grundsätzen zu behandeln. Wenn ein Arbeitsverhältnis mit Schülerinnen/ Schülern besteht, gilt grundsätzlich die Versicherungspflicht, außer für die Arbeitslosenversicherung. Eine Ausnahme besteht nur bei geringfügig Beschäftigten (Minijobber). Hier hat die/der Arbeitgeber/in bei gesetzlich Krankenversicherten 13 % Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung und 15 % zur Rentenversicherung sowie 2% Pauschalsteuer, falls die elektronischen Lohnsteuerabugsmerkmale (Steueridentifikationsnummer, Geburtsdatum, Angabe Auskunft, ob es sich um das erste Dienstverhältnis handelt) nicht bekannt gegeben werden, zu entrichten.

***Versicherungsschutz***

Studentinnen/Studenten müssen unabhängig von einer Versicherungspflicht innerhalb der ersten Arbeitswoche bei der zuständigen Krankenkasse gemeldet werden. Eingeschriebene Studentinnen/ Studenten, die ein freiwilliges Praktikum in den Semesterferien leisten, sind von der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung befreit. Versicherungsfreiheit besteht nur dann, wenn der Student innerhalb eines Zeitjahres unter Anrechnung von Vorbeschäftigungen nicht mehr als 26 Wochen (= 182 Kalendertage) gearbeitet hat. Das Zeitjahr wird vom Ende der zu beurteilenden Beschäftigung gerechnet. Es sind allerdings volle Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten, es sei denn, es handelt sich um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis (Minijob). Rentenversicherungsfreiheit besteht, wenn der Job auf längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Bei einem Praktikum während des Semesters sind bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von maximal 20 Stunden keine Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zu entrichten. Bei einer Tätigkeit über 20 Stunden besteht diesbezüglich nur Versicherungsfreiheit, wenn die Beschäftigung von vornherein auf maximal 3 Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist. ZurRentenversicherungspflicht gilt das oben Gesagte.

*Beachte***:** Unabhängig von der Gehaltshöhe ist die Tätigkeit versicherungsfrei, wenn das Beschäf­tigungsverhältnis von vornherein nicht auf mehr als 3 Monate oder 70 Arbeitstage pro Jahr befristet ist.

Seit dem 1. Januar 2022 haben Arbeitgeber von kurzfristig Beschäftigten der Minijob-Zentrale das Vorliegen eines Krankenversicherungsschutzes zu melden. Die Meldung umfasst, ob ein privater oder ein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz besteht.

***Exkurs***: In der Praxis war jedoch bisher unklar, ob die Versicherungsfreiheit auch dann besteht, wenn eine bereits vor Studienbeginn ausgeübte versicherungspflichtige Beschäftigung während des Studiums in einem Umfang von bis zu 20 Wochenstunden fortgeführt wird. Das Bundessozialgericht hat nunmehr mit Urteil vom 11.11.2003 entschieden, dass für Arbeitnehmer/innen, die ihre Beschäftigung nach Aufnahme des Studiums fortsetzen und ihre Arbeitszeit auf nicht mehr als 20 Stunden in der Woche reduzieren, das Werkstudentenprivileg gilt. Diese Beschäftigungen seien in der Kranken- Pflege- und Arbeitslosenversicherung, nicht jedoch in der Rentenversicherung (s. o.), frei.

**Verschwiegenheitsverpflichtung**

Die Praktikantinnen/Praktikanten unterliegen selbstverständlich der Verschwiegenheitspflicht, die schriftlich zu dokumentieren ist. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung muss zusätzlich auch vom gesetzlichen Vertreter der/des Schülerin/Schülers unterschrieben sein, was nicht bedeutet, dass die/ der Schüler/in geschützte Informationen an diesen weitergeben darf.

**[Ein Muster für eine Mitarbeiterunterrichtung finden Sie im PRAXIS-Handbuch.](https://lzk-bw.de/PHB/PHB-CD/QM-Anhang/Formulare/Datenschutz/Belehrung-Mitarbeiter-Verschwiegenheit_und_Datenschutz.doc)**

**Arbeitszeit**

* Kinder, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen höchstens sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich, mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten,
* Jugendliche höchstens acht Stunden täglich oder 8,5 Stunden bei entsprechendem Ausgleich an anderen Wochentagen und 40 Stunden wöchentlich,
* Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 bis sechs Stunden bzw. mindestens 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden entsprechend der
o. g. Beschäftigungszeiten müssen festgelegt sein.

**Gefährliche Arbeiten**

Es gelten Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für gefährliche Arbeiten,

* die die physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
* bei denen die Schüler/innen sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
* sowie Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind (z. B. Arbeiten am Gipstrimmer nur demonstrieren, nicht selbst bedienen lassen etc.),
* bei denen die Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starker Nässe gefährdet wird,
* bei denen Schüler/innen schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sein könnten (also keinesfalls praktische Aufgaben in der zahnärztlichen Radiologie übertragen),
* bei denen Schüler/innen schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne der Gefahrstoffverordnung ausgesetzt sind (Quecksilber, Ätzmittel, Röntgenchemikalien, Wasserstoffperoxyd über drei Prozent und weitere mit Gefahrsymbolen gekennzeichnete Stoffe),
* bei denen Schüler/innen schädlichen Einwirkungen von biologischen Stoffen im Sinne der Biostoffver­ordnung ausgesetzt sein könnten (z. B. kontaminierte Instrumente, damit ist keine Stuhl­assistenz möglich, keine Instrumentenaufbereitung).

Es ist unerlässlich, dass die/der Praktikant/in eine Unterweisung über mögliche Gefährdungen erhält. Die Unterweisung sollte schriftlich dokumentiert werden.

**[Ein Muster für eine Unterweisung eines Praktikanten finden](https://lzk-bw.de/PHB/PHB-CD/QM-Anhang/Formulare/Personal/Praktikum.doc)**

**[Sie im PRAXIS-Handbuch.](https://lzk-bw.de/PHB/PHB-CD/QM-Anhang/Formulare/Personal/Praktikum.doc)**

**Ärztliche Untersuchung**

Eine Erstuntersuchung bei Jugendlichen und Schülerinnen/Schülern sowie Studentinnen/Studenten der Zahnmedizin ist nicht erforderlich, wenn nur eine geringfügige oder eine nicht länger als 2 Monate dauernde Beschäftigung mit leichten Arbeiten, von denen keine gesundheitlichen Nachteile für den Jugendlichen zu befürchten sind, angestrebt wird.

Allerdings gilt seit dem 1. März 2020 eine Nachweispflicht eines Masernschutzes, die auch diesen Personenkreis umfasst.

**[Ein Muster für einen Praktikantenvertrag finden Sie im PRAXIS-Handbuch. Loggen Sie sich hierfür in den Mitgliederbereich ein. Falls noch nicht geschehen, müssen Sie sich hierfür zuvor registrieren. Nach erfolgreichem Login finden Sie unter der Rubrik „Arbeitsverträge“ ein Muster für einen Praktikantenvertrag.](https://lzk-bw.de/zahnaerzte/praxisfuehrung/muster-vertraege)**