

Ein guter Start in die Ausbildung Was ist bei Ausbildungsbeginn zu beachten?



Zu Beginn des neuen Ausbildungsverhältnisses weist das Referat ZAH/ZFA der Zahnärztekammer auf einige bedeutsame Regelungen hin, die bei Abschluss des Ausbildungsvertrages und während der Ausbildung zu beachten sind.

Berufsausbildungsvertragsformulare erhalten Sie über die Zahnärztekammer M-V, über die Homepage der Zahnärztekammer M-V und über das gemeinsame QM-System der ZÄK M-V und KZV im Bereich Mitarbeiterorientierung. Häufig werden nicht vollständig bzw. falsch ausgefüllte Ausbildungsverträge im Referat ZAH/ZFA eingereicht. Fehlen vertragswesentliche Angaben oder enthält das Formular gesetzeswidrige Vereinbarungen, kann das Ausbildungsverhältnis nicht ordnungsgemäß registriert werden. Jeder Ausbilder sollte daher darauf achten, den Vertrag vollständig auszufüllen und dabei die gesetzlichen Vorgaben zu beachten.

Grundsätzlich sind die Ausbildungsverträge vor Antritt der Ausbildung abzuschließen. Sie sind vom Ausbilder, der Auszubildenden oder bei Minderjährigen von den gesetzlichen Vertretern (dies sind in der Regel beide Elternteile) zu unterzeichnen. Nach Unterschriftsleistung sind die Verträge in mehrfacher Ausfertigung an das Referat ZAH/ZFA der ZÄK M-V zur Einschreibung in das Ausbildungsregister zu senden. Mit den Verträgen erhalten die Ausbilder weitere Unterlagen, z.B. die Schulanmeldung, die Aufforderung zur Hepatitisimpfung, eine Verschwiegenheitsverpflichtung, einen Kurzfragebogen zur Berufsbildungsstatistik und vieles mehr.

Wie ist der Vertrag richtig auszufüllen?

Die Vertragspartner:

Hier sind jeweils die Angaben des Ausbilders und der Auszubildenden vollständig mit Anschrift und Geburtsdatum der Auszubildenden einzutragen.

Die Ausbildungszeit:

Sollte die Auszubildende ihre Ausbilderpraxis z. B. in der Probezeit aufgrund einer Kündigung oder ähnlichem wechseln, so wird die bereits zurückgelegte Zeit auf die Ausbildungszeit angerechnet und im Berufsausbildungsvertrag niedergeschrieben. Hat die Auszubildende in einem artverwandten Beruf (z.B. Medizinische Fachangestellte) eine Ausbildung absolviert, so kann eine Verkürzung durch einen gemeinsamen Antrag des Ausbilders und der Auszubildenden bei der Zahnärztekammer Mecklenburg-Vorpommern gestellt werden. Eine Verkürzung kann bereits mit Vertragsabschluss oder aber auch erst während der Ausbildung bei der zuständigen Stelle beantragt werden.

Auch eine Ausbildung in Teilzeit ist grundsätzlich möglich. Bei berechtigtem Interesse, z. B. einer Auszubildenden mit Kleinkind, können Ausbilder und Auszubildende gemeinsam bei der Zahnärztekammer beantragen, dass eine Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Ausbildungszeit genehmigt wird, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel erreicht wird.

Grundsätzlich ist von einer dreijährigen Ausbildung auszugehen. Sowohl der Ausbildungsbeginn als auch das Ende der Ausbildung müssen in den Berufsausbildungsvertrag eingetragen werden. Die Ausbildung beginnt in unserem Bundesland am 1. September jeden Jahres und endet dementsprechend nach 3 Jahren am 31. August. Sollte, was durchaus möglich ist, die Ausbildung bereits am 1. August beginnen, so endet die Ausbildung am 31. Juli.

Wird die Abschlussprüfung vor vertraglich vereinbartem Ende der Ausbildungszeit erfolgreich absolviert, endet gemäß § 21 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss. Die Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung muss nicht in den Vertrag aufgenommen werden, sondern das Ausbildungsverhältnis wird in diesen Fällen kraft Gesetzes auch ohne entsprechende Vereinbarung vorzeitig beendet.

Beispiel: Die Ausbildung endet regulär am 31. August. Die Abschlussprüfung findet am 07. Juli statt und wird durch die Auszubildende an diesem Tag bestanden. Das Ausbildungsverhältnis endet also am 07. Juli.

Was passiert aber, wenn die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht besteht? In diesem Fall bleibt das Ausbildungsverhältnis zunächst bis zum vorgesehenen Beendigungszeitpunkt bestehen. Das Berufsbildungsgesetz formuliert hier folgende Regelung: „Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.“ Das heißt, die Auszubildende muss die Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses ausdrücklich von dem Ausbilder verlangen. Eine automatische Verlängerung erfolgt nicht. Vordrucke für einen Verlängerungsantrag erhalten Sie auf Wunsch vom Referat ZAH/ZFA der Zahnärztekammer M-V.

Abkürzung der Ausbildungszeit:

Nach § 8 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes kann auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und des Ausbildenden die zuständige Stelle die Ausbildungszeit kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird.

Die Prüfungsordnung für die Durchführung der Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf des „Zahnmedizinischen Fachangestellten“ der Zahnärztekammer Mecklenburg-Vorpommern unterstützt die Aussage. In § 9 Abs. 1 sind die Zulassungsvoraussetzungen in besonderen Fällen wie folgt geregelt: „Auszubildende, die während der Dauer ihrer Ausbildung wesentlich über dem Durchschnitt liegende Leistungen erbracht haben, können nach Anhörung des Ausbildenden und des Berufskollegs die Zulassung bereits zu einer dem regulären Termin vorausgehenden Prüfung beantragen. Dabei soll die Ausbildungszeit nicht kürzer als 30 Monate sein.“

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung gibt zusätzlich die Empfehlung, dass bei Vorliegen einer allgemeinen Hochschulreife oder einer bereits abgeschlossenen Berufsausbildung die Ausbildung um 12 Monate gekürzt werden kann.

Der gemeinsame Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung kann nur dann vor Ablauf der Ausbildungszeit erfolgen, wenn die Zulassungsvoraussetzungen, so wie Sie für die reguläre Abschlussprüfung notwendig sind, erfüllt sind.

Bei Fragen setzen Sie sich rechtzeitig mit dem Referat ZAH/ZFA in Verbindung.

Die Probezeit:

Ein Ausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit. Sie muss laut Berufsbildungsgesetz mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Die Probezeit soll dazu dienen, dass sich die Vertragspartner besser kennen lernen. Der Ausbildende hat insbesondere zu prüfen, ob die Auszubildende geistig und körperlich in der Lage ist, die Berufsausbildung zu durchlaufen. Die Auszubildende soll prüfen können, ob der gewählte Beruf überhaupt ihren Vorstellungen und Begabungen entspricht und ob die gewählte Ausbildungsstätte ihren Erwartungen gerecht wird. Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis durch beide Vertragsparteien jederzeit und ohne Kündigungsfrist schriftlich gekündigt werden. Bei Minderjährigen ist darauf zu achten, dass der Ausbildende seine Kündigungserklärung auch gegenüber den gesetzlichen Vertretern vornimmt. Bei Kündigung durch die minderjährige Auszubildende muss beachtet werden, dass die schriftliche Einwilligung der gesetzlichen Vertreter (in der Regel beide Eltern) vorliegt.

Kündigung:

Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis vom Ausbilder nur noch aus einem wichtigen Grund fristlos gekündigt werden. Die Kündigung muss auch in diesem Fall schriftlich, zusätzlich aber unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Ggf. sind den gesetzlichen Vertretern die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Die Auszubildende kann nach Beendigung der Probezeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 4 Wochen kündigen. Voraussetzung ist, dass sie beabsichtigt, einen anderen Beruf aufzunehmen.

Erst- bzw. Vorsorgeuntersuchung:

Bei minderjährigen Auszubildenden ist vor der Aufnahme der Ausbildung nach § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) eine Erstuntersuchung durch einen Arzt durchzuführen. Die ärztliche Bescheinigung ist bei Vertragsschluss dem Ausbilder vorzulegen und darf nicht älter als 14 Monate sein. Vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres muss sich die minderjährige Auszubildende einer Nachuntersuchung nach § 33 JArbSchG unterziehen. Vordrucke hierfür erhalten die Auszubildenden über die Einwohnermeldeämter. Die Kosten für diese Untersuchungen trägt das Land Mecklenburg-Vorpommern. Des Weiteren ist für alle Auszubildenden vor Aufnahme der Tätigkeit eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung (Erstuntersuchung) gemäß §§ 2 und 4 UVV „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ (BGV A 4) durchzuführen. Diese speziellen Untersuchungen werden durch Fachärzte für Arbeits- bzw. Betriebsmedizin durchgeführt. Die Kosten für diese Untersuchung trägt der Ausbilder. Dies gilt auch für die erforderliche Hepatitisimpfung.

Die Ausbildungsvergütung

Der Auszubildenden ist nach dem Berufsbildungsgesetz eine angemessene Vergütung zu gewähren. Diese muss mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigen. Die Kammerversammlung der Zahnärztekammer empfiehlt folgende Vergütungen:

1. Ausbildungsjahr: 800,- Euro brutto/monatlich
2. Ausbildungsjahr: 840,- Euro brutto/monatlich
3. Ausbildungsjahr: 900,- Euro brutto/monatlich

Der Urlaubsanspruch

Der Anspruch auf Erholungsurlaub richtet sich bei volljährigen Auszubildenden nach dem Bundesurlaubsgesetz, bei Minderjährigen zusätzlich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Maßgeblich ist das Alter der Auszubildenden zu Beginn des jeweiligen Kalenderjahres (1. Januar).

Der Urlaubsanspruch beträgt danach:

- mindestens 30 Werktage (25 Arbeitstage), wenn die Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mindestens 27 Werktage (23 Arbeitstage), wenn die Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- mindestens 25 Werktage (21 Arbeitstage), wenn die Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist,
- mindestens 24 Werktage (20 Arbeitstage) nach Vollendung des 18. Lebensjahres.

Werktage sind alle Tage, die nicht Sonn- und Feiertage sind. Als Arbeitstage zählen die Wochentage Montag bis Freitag. Üblicher Weise wird der Urlaubsanspruch bei Auszubildenden in Arbeitstagen vereinbart.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz besteht Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses,

- wenn die Auszubildende vor Ablauf von sechs Monate wieder aus der Praxis ausscheidet,
- wenn das Kalenderjahr endet, bevor das Arbeitsverhältnis sechs Monate bestanden hat,
- wenn die Auszubildende in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

In allen anderen Fällen besteht Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.

Beispiel: Die Auszubildende wird am 15. Mai des ersten Ausbildungsjahres 17 Jahre alt. Die Dauer des Urlaubs beträgt in diesem Fall 23 Arbeitstage. Da die Ausbildung aber erst am 1. September beginnt, steht der Auszubildenden nur ein anteiliger Jahresurlaubsanspruch zu, nämlich 23 Arbeitstage \cdot 12 Monate \times 4 Monate = 8 Arbeitstage (ein Teilurlaub ab 0,5 wird immer aufgerundet).

Da im letzten Ausbildungsjahr das Ende der Ausbildungszeit in der Regel über das erste Halbjahr hinausgeht, hat die Auszubildende einen Urlaubsanspruch mindestens in Höhe des Mindesturlaubsanspruches für das gesamte Jahr zu erhalten.

Beispiel: Abschlussprüfung ist am 03. Juli des Jahres. Für das Kalenderjahr steht der Auszubildenden der volle Urlaubsanspruch zu.

Der Auszubildenden sollten im Sommer oder Winter während der Schulferien mindestens zwei zusammenhängende Wochen Urlaub gewährt werden.

Wöchentliche Arbeitszeit:

Die Anrechnung der Berufsschulzeit auf die wöchentliche Arbeitszeit ist im Jugendarbeitsschutzgesetz und im Berufsbildungsgesetz für volljährige und minderjährige Auszubildende einheitlich geregelt. Für alle Auszubildenden gilt grundsätzlich eine 40 Stunden Arbeitswoche. Auszubildende dürfen vor einem um 9.00 Uhr beginnenden Berufsschultag nicht beschäftigt werden. Ferner darf die Auszubildende einmal in der Woche an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden nicht mehr in der Praxis beschäftigt werden. An einem zweiten Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden ist ein Einsatz in der Praxis möglich. Ein Berufsschultag wird mit acht Arbeitszeitstunden berechnet, auch wenn die Auszubildende nach einem sechstündigen Unterricht nicht mehr in der Praxis beschäftigt wird. Die Berufsschulzeit wird nach der tatsächlichen Unterrichtszeit einschließlich der Pausen berechnet und auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet. Auszubildende, die das 18. Lebensjahr bereits vollendet haben, sind ebenfalls nur an einem Berufsschultag in der Zahnarztpraxis einsetzbar.

Sollte Ihre Auszubildende nach der Beruflichen Schule noch in der Zahnarztpraxis eingesetzt werden, so muss die Wegezeit zwischen der Beruflichen Schule und der Praxis auf die Arbeitszeit angerechnet werden.

Freistellung

Die Ausbilder sind gesetzlich verpflichtet, die Auszubildenden zur Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Auch ein hoher Arbeitsanfall oder ein Ausfall anderer Mitarbeiter in der Praxis rechtfertigt es nicht, die Auszubildende nicht zur Berufsschule zu schicken.

Die Auszubildende ist auch für Prüfungen und zur Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte freizustellen. Natürlich hat auch die Auszubildende die Pflicht, am Berufsschulunterricht teilzunehmen.

Der Berufsbildungsausschuss empfiehlt, dass alle Ausbilderpraxen im Bereich der Kieferorthopädie und Oralchirurgie ihren Auszubildenden eine Hospitation in einer allgemeinmedizinischen Praxis für 4 Wochen im Ausbildungsjahr ermöglichen.

Freistellungspflicht besteht des Weiteren an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorausgeht.

Abschlussprüfung

Nach dem Berufsbildungsgesetz wird zur Abschlussprüfung zugelassen, wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungsverhältnis nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet, wer an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen teilgenommen sowie vorgeschriebene schriftliche Ausbildungsnachweise geführt hat und wessen Ausbildungsverhältnis im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen ist.

Fraglich ist, ob bei erheblichen Fehlzeiten noch von einer ordnungsgemäßen Zurücklegung der Ausbildungszeit ausgegangen werden kann. Die Prüfungsausschüsse gehen davon aus, dass eine Fehlzeit von bis zu 60 Tagen (Berufsschule und Zahnarztpraxis) in der Regel noch nicht erheblich ist, sodass die Auszubildende noch zur Prüfung zugelassen werden kann. Die Entscheidung, ob eine Teilnahme an der Prüfung auch bei Fehlzeiten über diese Grenze hinaus möglich ist, trifft die zuständige Stelle nach Anhörung des für die Auszubildende zuständigen Prüfungsausschusses. Wichtig ist, dass der Auszubildende und die Berufsschule möglichst früh die Zahnärztekammer über vermehrt auftretende Fehltage informiert, damit rechtzeitig Hilfestellungen angeboten und Gespräche mit der Auszubildenden geführt werden können.

Ausbildungsberatung

Bei allen Problemen im Zusammenhang mit der Ausbildung können sich sowohl Ausbilder als auch Auszubildende an das Referat ZAH/ZFA der Zahnärztekammer wenden und eine Ausbildungsberatung beantragen. Oft hilft bereits das Gespräch, echte oder vermeintliche Probleme im Sinne beider Seiten zu lösen.

Für Rückfragen: Tel. 0385 59108-24 oder Email: a.krause@zaekmv.de

Annette Krause
Referat ZAH/ZFA der Zahnärztekammer Mecklenburg-Vorpommern