



Wissenswertes rund um die Einstellung von Auszubildenden

Der erfolgreiche Betrieb einer Zahnarztpraxis basiert auf Teamwork. Qualifizierte Assistenzkräfte sowie in Prophylaxe oder Verwaltung fortgebildetes Fachpersonal sind unverzichtbare Bestandteile einer modernen Zahnarztpraxis.

Qualifiziertes Fachpersonal fällt jedoch nicht vom Himmel, es muss zunächst ausgebildet werden. Der Ausbildung von Zahnmedizinischen Fachangestellten kommt daher strategische Bedeutung zu. Leider reichten die Ausbildungsanstrengungen der letzten Jahre nicht aus, um den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf zu decken. Häufig schrecken Praxen jedoch vor der Ausbildung zurück, da ihnen (insbesondere die rechtlichen) Rahmenbedingungen unklar sind. Aus diesem Grund werden nachfolgend kurz die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen der Ausbildung erläutert.

1. VOR BEGINN DER AUSBILDUNG

1.1 Einstellungstermin

Die Ausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten dauert grundsätzlich 36 Monate¹. Gemäß den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes² kann eine Zulassung zur

Abschlussprüfung nur erfolgen, wenn die Ausbildungszeit nicht später als 2 Monate nach dem letzten Prüfungstag endet (34-Monats-Regel). Regelmäßig werden Abschlussprüfungen 2mal im Jahr abgehalten (im Sommer und Winter).

Zwar ist eine Einstellung grundsätzlich an jedem Tag des Jahres möglich, jedoch kann es aufgrund der obigen 34-Monats-Regel Fälle geben, in denen die Ausbildungszeit endet, ohne dass eine Prüfungsteilnahme innerhalb der Ausbildungszeit möglich ist.

Beispiel:

Ausbildungsbeginn ist der 01.11.2010, das Ende der Ausbildungszeit fällt somit auf den 31.10.2013. Wenn die Sommerprüfungen zwischen April und Juli 2013 abgehalten werden, kann eine Prüfungsteilnahme im Sommer 2013 wegen der 34-Monats-Regel nicht erfolgen, da der letzte Prüfungsteil frühestens am 31.08.2013 abgelegt werden kann. Zu diesem Zeitpunkt sind die Sommerprüfungen jedoch bereits abgeschlossen. Die Auszubildende könnte daher erst an der Winterprüfung teilnehmen und da der Ausbildungsvertrag ein Zeitvertrag ist, würde sie so ihre Prüfung erst rund 3 Monate nach Beendigung der Ausbildungszeit ablegen.

¹ § 2 der Ausbildungsverordnung

² § 43 Abs.1 Nr.1 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Um die oben dargestellte Situation zu vermeiden, sollte eine Ausbildung am 01.08. oder 01.09. (bzw. 01.01. oder 01.02.) eines Jahres begonnen werden.

1.2 Ausbildungsdauer

Wie bereits erwähnt, dauert die Ausbildung grundsätzlich 36 Monate.

In einigen Fällen ist es jedoch möglich, nach vorherigem Antrag bei der ZKN, eine kürzere Dauer zu vereinbaren:

- ▶ **Abitur/Fachabitur**
Auszubildende, die über die fachgebundene oder allgemeine Hochschulreife verfügen, können gemeinsam mit ihrem Auszubildenden bei der ZKN die Verkürzung der Ausbildungsdauer um ein Jahr beantragen. Nach Bewilligung der Verkürzung reduziert sich die Ausbildungsdauer auf 24 Monate.
- ▶ **Abgeschlossene Berufsausbildung in einem verwandten Beruf**
Hat die Auszubildende bereits eine Ausbildung in einem verwandten Beruf (z.B. Medizinische Fachangestellte) absolviert, können der Auszubildende und die Auszubildende gemeinsam die Verkürzung der Ausbildungsdauer um ein Jahr beantragen.
- ▶ **Im Falle einer abgeschlossenen Ausbildung in einem nicht verwandten Beruf**, kann eine Verkürzung um sechs Monate beantragt werden.
- ▶ **Bereits absolvierte Ausbildungszeiten als ZFA**
Es kommt gelegentlich vor, dass begonnene Ausbildungen vorzeitig beendet werden. Findet die Auszubildende einen neuen Ausbildungsbetrieb, so kann sie gemeinsam mit dem neuen Auszubildenden eine Verkürzung der Ausbildungsdauer um die bereits absolvierten Zeiten beantragen. Sollte zwischen Abbruch und Neubeginn der Ausbildung jedoch ein längerer Zeitraum liegen (> 6 Monate) kann es sein, dass die bereits absolvierten Zeiten, nur anteilig berücksichtigt werden.

Die obigen Verkürzungen setzen jeweils einen gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und des Auszubildenden voraus. Eine Verkürzung gegen den Willen einer Partei ist somit nicht möglich. Vordrucke für die Antragstellung sind über die zuständigen Bezirksstellen erhältlich.

1.3 Teilzeitberufsausbildung

Seit Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2005 ist in bestimmten Fällen auch die Ausbildung in Teilzeitform möglich³. Hierbei kann die wöchentliche Ausbildungszeit auf bis zu 25 Stunden reduziert werden, ohne dass sich die Ausbildungsdauer insgesamt verlängert.

Die Reduktion darf sich jedoch nur auf den betrieblichen Teil der Ausbildung erstrecken. Eine Verkürzung des Schulbesuches ist nicht möglich.

Ein Antrag auf Teilzeitausbildung setzt jedoch ein berechtigtes Interesse auf Seiten der Auszubildenden voraus. Dies liegt im Falle der Betreuung eines eigenen Kindes oder bei der Pflege eines nahen Angehörigen vor.

Auch die Teilzeitausbildung setzt einen gemeinsamen schriftlichen Antrag des Auszubildenden und der Auszubildenden bei der ZKN voraus. Im Falle der Bewilligung ist der Auszubildende berechtigt, die Ausbildungsvergütung der reduzierten Stundenzahl anzupassen.

1.4 Ausbildungsvertrag

Unmittelbar nachdem sich der Auszubildende mit einer Bewerberin einig geworden ist, hat er einen schriftlichen Ausbildungsvertrag abzuschließen⁴. Es empfiehlt sich, die Musterverträge der ZKN zu benutzen, da diese alle gesetzlichen Vorgaben erfüllen. Musterausbildungsverträge können über die zuständige Bezirksstelle bezogen oder im Mitgliederbereich der ZKN-Homepage (www.zkn.de) heruntergeladen werden.

Diese Ausbildungsverträge müssen vom Auszubildenden und der Auszubildenden unterzeichnet werden. Ist die Auszubildende noch minderjährig, so ist zusätzlich die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters (im Regelfall beide Elternteile) erforderlich.

Unverzüglich nach Unterschriftsleistung müssen die Ausbildungsverträge (in 3-facher Ausfertigung) zur Eintragung in das Ausbildungsverzeichnis an die Bezirksstelle gesendet werden⁵. ▶▶



³ § 8 Abs. 1 S. 2 BBiG

⁴ § 11 Abs. 1 BBiG

⁵ § 36 Abs. 1 BBiG

► 1.4.1 Ausbildungsvergütung

Gemäß den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes⁶ ist dem Auszubildenden eine angemessene (monatliche) Vergütung zu gewähren. Diese muss mit fortschreitender Ausbildung, mindestens jährlich, ansteigen. Grundsätzlich bestimmt ein Tarifvertrag, was unter einer angemessenen Vergütung zu verstehen ist. Da es einen solchen in Niedersachsen jedoch nicht gibt, tritt an seine Stelle die Empfehlung der Kammerversammlung. Diese lautet zurzeit⁷:

1. Ausbildungsjahr: 700,- €
2. Ausbildungsjahr: 740,- €
3. Ausbildungsjahr: 790,- €

1.4.2 Urlaubsanspruch

Neben der Vergütung muss im Ausbildungsvertrag auch der Urlaubsanspruch geregelt werden. Wie hoch der Urlaubsanspruch ist, hängt vom Lebensalter der Auszubildenden am ersten Januar des jeweiligen Kalenderjahres ab.

1.4.2.1 Volljährige Auszubildende

Ist die Auszubildende am ersten Januar 18 Jahre oder älter, richtet sich ihr Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz. Hiernach beträgt der jährliche Mindesturlaubsanspruch 24 Werktage⁸. Werktage sind in diesem Zusammenhang alle Tage, die nicht Sonn- oder gesetzlicher Feiertag sind. Der Gesetzgeber geht somit von einer 6-Tage-Woche aus. Ist der Urlaubsanspruch in Werktagen ausgedrückt und nimmt die Auszubildende eine Woche Urlaub, werden ihr dafür sechs Tage vom Urlaubsanspruch abgezogen, auch wenn die Praxis nur an fünf Tagen in der Woche tätig ist.



Photo © Picture-Factory/fofalia.com

Ist der Ausbildungsbeginn nicht identisch mit dem Beginn des Kalenderjahres, steht der Auszubildenden für dieses Jahr nur ein anteiliger Urlaubsanspruch zu. Sie kann für jeden vollen Monat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses 1/12 des Jahresurlaubs beanspruchen⁹, wobei Bruchteile von 0,5 oder mehr aufzurunden sind¹⁰.

Beispiel:

Eine 19-jährige Auszubildende beginnt am 01.08. ihre Ausbildung. Hätte sie das komplette Jahr gearbeitet, stünden ihr 24 Werktage Urlaub zu. Sie arbeitet in diesem Jahr jedoch nur 5 Monate (August bis Dezember). Der Urlaubsanspruch für das laufende Jahr errechnet sich wie folgt:

$$24 \text{ Werktage} / 12 \text{ Monate} \times 5 \text{ Monate} = 10 \text{ Werktage}$$

Der Auszubildenden stehen 10 Werktage Urlaub für das betreffende Jahr zu.

1.4.2.2 Minderjährige Auszubildende

Ist die Auszubildende am ersten Januar des Jahres noch nicht 18 Jahre alt, richtet sich ihr Urlaubsanspruch nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz¹¹. Hiernach beträgt der Urlaub jährlich mindestens:

- 30 Werktage, wenn die Jugendliche zu Beginn des Jahres 15 Jahre alt ist.
- 27 Werktage, wenn sie zu Beginn des Jahres 16 Jahre alt ist.
- 25 Werktage, wenn sie zu Beginn des Jahres 17 Jahre alt ist.

Wenn der Ausbildungsbeginn nicht mit dem Beginn des Kalenderjahres identisch ist, muss auch bei minderjährigen Auszubildenden der anteilige Urlaubsanspruch errechnet werden. Hierzu ist das unter 1.4.2.1 dargestellte Verfahren zu verwenden.

1.4.2.3 Urlaubsanspruch in Arbeitstagen

Wie bereits erwähnt, geht der Gesetzgeber bei der Festlegung der Urlaubsansprüche von einer 6-Tage-Woche aus. Dies führt in der Praxis gelegentlich zu Unsicherheiten bzgl. der Behandlung des Samstags.

⁶ § 17 Abs. 1 BBiG

⁷ Diese Empfehlung darf maximal um 20% unterschritten werden.

⁸ § 3 Abs. 1 BUrlG

⁹ § 5 Abs. 1 BUrlG

¹⁰ § 5 Abs. 2 BUrlG

¹¹ § 19 ArbSchG



Foto: © Photographee.eu/Fotolia.com

Es ist rechtlich nicht zu beanstanden, den Urlaubsanspruch in Arbeitstagen auszudrücken. Hierzu muss der werktägliche Anspruch in Arbeitstage umgerechnet werden. Dies geschieht, indem der werktägliche Mindesturlaubsanspruch zunächst durch 6 geteilt und anschließend mit der Anzahl der Arbeitstage pro Woche multipliziert wird: $(24 : 6) \times 5 = 20$.

Die 24 Werktage Erholungsurlaub (einer 6-Tage-Woche) entsprechen somit einem Urlaubsanspruch in Höhe von 20 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche. Nimmt die Auszubildende eine Woche Urlaub, werden ihr auch nur fünf Tage von ihrem Urlaubskonto abgezogen.

Gemäß § 19 Abs. 3 Jugendarbeitsschutzgesetz ist Auszubildenden (unabhängig vom Alter) der Urlaub während der Schulferien zu gewähren. Geschieht dies nicht und besucht die Auszubildende während ihres Urlaubs die Berufsschule, erhält sie für diesen Tag einen Ersatzurlaubstag.

1.5 Vorgeschriebene Untersuchungen

Bei minderjährigen Auszubildenden erfolgt die Eintragung des Ausbildungsvertrages jedoch nur, wenn eine Bescheinigung über die Erstuntersuchung gemäß § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz vorliegt. Diese Bescheinigung testiert im Idealfall, dass keine gesundheitlichen Bedenken gegen eine Ausbildung sprechen.

Die Kosten für diese Untersuchung trägt das Land Niedersachsen. Antrags- bzw. Untersuchungsformulare können über das für die Auszubildende zuständige Ordnungsamt bezogen werden. Die Untersuchung selbst kann vom Hausarzt der Auszubildenden durchgeführt werden.

Eine Beschäftigung von Minderjährigen darf nur erfolgen, wenn eine solche Untersuchungsbescheinigung vorliegt.

Bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres der Auszubildenden hat der Auszubildende diese Bescheinigung aufzubewahren. Verlässt die Auszubildende die Praxis vorher, hat der Auszubildende die Bescheinigung auszuhändigen¹².

¹² § 41 ArbSchG

Auch volljährige Auszubildende müssen vor Ausbildungsbeginn untersucht werden. Für sie gelten die gleichen Vorschriften zur arbeitsmedizinischen Vorsorge wie für ausgelernte Angestellte. Die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung hat vor Aufnahme der Tätigkeit zu erfolgen und ist von einem Facharzt für Arbeits-/Betriebsmedizin durchzuführen¹³. Der Arbeitgeber hat diese Untersuchung zu veranlassen und die Kosten zu tragen, was auch die Kosten für eine ggf. erforderliche Hepatitis-Immunsierung einschließt.¹⁴ Minderjährige Auszubildende müssen ebenfalls, wie ihre volljährigen Mitauszubildenden, arbeitsmedizinisch untersucht werden, auch wenn sie bereits nach den Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes untersucht wurden.

1.6 Maximale Anzahl an Auszubildenden

Die Ausbildung des beruflichen Nachwuchses ist eine lohnenswerte Investition in die Zukunft. Zur Sicherstellung einer ausreichenden Ausbildungsqualität hat der Gesetzgeber im Berufsbildungsgesetz (BBiG) bestimmt (§ 27 BBiG), dass die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte stehen muss. Die Zahnärztekammer Niedersachsen hat als zuständige Stelle im Sinne des Berufsbildungsgesetzes darüber zu wachen, dass dieses angemessene Verhältnis in den Ausbildungspraxen gegeben ist.

Als Fachkräfte gelten approbierte Zahnmediziner, die entweder die Praxis betreiben oder dort angestellt sind, sowie angestellte Mitarbeiter, die über eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung als Zahnmedizinische Fachangestellte oder Zahnarztthelfer verfügen. Vorbereitungsassistenten gelten nicht als Fachkräfte im Sinne ►

¹³ §§ 4, 7 ArbMedVV

¹⁴ gemäß UW Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege (BGR 250/TRBA 250) Abschnitt 9.4 und 9.5 in Verbindung mit § 3 Absatz 2 der UW Arbeitsmedizinische Vorsorge (BGV A4) sowie § 15 BiostoffV in Verbindung mit §§ 4 und 5 ArbMedVV und dem Anhang „Arbeitsmedizinische Pflicht- und Angebotsuntersuchungen sowie weitere Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge“ Teil 2



- » von Absatz 1. Nicht in Vollzeit tätige Fachkräfte sind anteilig zu berücksichtigen. Mitarbeiter/innen in der Elternzeit werden nicht berücksichtigt.

Gemäß eines Beschlusses des Berufsbildungsausschusses der Zahnärztekammer Niedersachsen gelten die nachstehenden Relationen als angemessenes Verhältnis:

- 1 – 2 Fachkräfte = 1 Auszubildende/r
- 3 – 5 Fachkräfte = 2 Auszubildende
- 6 – 8 Fachkräfte = 3 Auszubildende
- je weitere 3 Fachkräfte = 1 weitere/r Auszubildende/r

Grundsätzlich sind die obigen Werte verbindlich. Im begründeten Einzelfall kann jedoch auf Antrag von den obigen Relationen abgewichen werden.

2. NACH BEGINN DER AUSBILDUNG

2.1 Berufsschule

In Niedersachsen besteht eine generelle Berufsschulpflicht für alle Auszubildenden, unabhängig von deren Alter oder Schulabschluss¹⁵. Diese Schulpflicht besteht während der gesamten Vertragsdauer, also auch während eventueller Verlängerungszeiten, die sich zum Beispiel durch das Nichtbestehen der Abschlussprüfung ergeben können. Der Auszubildende hat die Auszubildende bei der zuständigen Berufsschule anzumelden. Sollte diese nicht bekannt sein, so kann sie bei der Bezirksstelle erfragt werden.

Auszubildende, die vorsätzlich ihrer Schulpflicht nicht nachkommen, handeln vertrags- und ordnungswidrig.



Foto: © Kzenon/Fotolia.com

Schulschwänzen berechtigt den Ausbilder grundsätzlich zur Abmahnung und im Falle der hartnäckigen Fortsetzung ggf. auch zur fristlosen Kündigung. Es besteht jedoch nicht nur die Berufsschulpflicht für die Auszubildende, sondern auch die Pflicht des Auszubildenden, den Schulbesuch zu ermöglichen¹⁶. Praxisinterne Gründe rechtfertigen nicht ein Fernbleiben vom Unterricht. Da unentschuldigtes Fernbleiben vom Berufsschulunterricht eine Ordnungswidrigkeit darstellt, kann das Fernbleiben durch ein Ordnungsgeld geahndet werden.

Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit/ Freistellung nach Schulende

Grundsätzlich haben die Auszubildenden nach Beendigung der Berufsschule die Praxis zur weiteren Ausbildung aufzusuchen. Die Wegezeit von der Berufsschule bis zur Praxis wird auf die Arbeitszeit angerechnet. Gleiches gilt für die eigentliche Unterrichtszeit einschließlich der Pausen¹⁷.

Für minderjährige Auszubildende gelten jedoch Sonderregelungen. So dürfen sie an einem Unterrichtstag, der vor 9 Uhr beginnt, nicht vorher in der Praxis beschäftigt werden. Ferner haben sie einen Anspruch darauf, an einem Berufsschultag in der Woche nach der Berufsschule freigestellt zu werden. Dies gilt jedoch nur, wenn dieser Schultag aus mindestens sechs Unterrichtsstunden besteht. Ein solcher Berufsschultag ist mit acht Stunden auf die Arbeitszeit anzurechnen. Sollte die Auszubildende zwei Berufsschultage mit mindestens sechs Unterrichtsstunden haben, kann der Auszubildende bestimmen, an welchem Tag die Freistellung erfolgt. Hat die Auszubildende nur Berufsschultage mit weniger als sechs Unterrichtsstunden, so besteht kein Freistellungsanspruch.

Beispiel:

Die minderjährige Auszubildende Sybille Fleißig arbeitet am Montag, Dienstag und Donnerstag jeweils 8 Stunden. Darüber hinaus hat sie zwei Berufsschultage in der Woche (Mittwoch und Freitag). Am ersten Tag hat sie sechs Schulstunden und muss nach Unterrichtsende nicht mehr in die Praxis. Am zweiten Schultag hat sie ebenfalls sechs Stunden (8 – 13:10 Uhr). Für die Fahrt von der Schule in die Praxis benötigt sie mit **öffentlichen Verkehrsmitteln 1,5 Stunden**. **Ihr Chef fragt sich, ob am zweiten Schultag ein Einsatz in der Praxis nach Unterrichtsende sinnvoll ist?**

¹⁵ § 65 Abs. 3 Niedersächsisches Schulgesetz

¹⁶ § 15 BBiG

¹⁷ Urteil des BAG vom 26.03.2001, 5 A ZR 13/99

Maximal zulässige tägliche Arbeitszeit von Frau Fleißig:	8 Std.
./. anzurechnende Schulzeit	5 Std. 10 Min.
./. anzurechnende Fahrtzeit	1 Std. 30 Min.
verbleibende mögliche Arbeitszeit:	1 Std. 20 Min.

Frau Fleißig könnte somit noch für 80 Minuten in der Praxis eingesetzt werden.

2.2 Ausbildungsmittel

Der Auszubildende hat der Auszubildenden kostenlos die (betrieblichen) Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die sie zur Berufsausbildung und zum Ablegen der Zwischen- und Abschlussprüfungen benötigt¹⁸. Typische Ausbildungsmittel sind zum Beispiel Materialien, Instrumente oder Schutzkleidung, die im Rahmen der Ausbildung in der Praxis benötigt werden. Schulbücher fallen jedoch nicht unter den Begriff der Ausbildungsmittel. Stellt der Auszubildende die Bücher freiwillig zur Verfügung, so verbleiben diese in seinem Eigentum. Die Auszubildende hat sie sorgsam zu behandeln und am Ende der Ausbildung zurückzugeben.

2.3 Probezeit

Jedes Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit. Seit dem 01.04.2005 beträgt die maximal zulässige Probezeit für Auszubildende vier Monate¹⁹. Diese dient der gegenseitigen Erprobung. Die Auszubildende soll für sich überprüfen, ob die Ausbildung ihren Vorstellungen und Neigungen entspricht, der Auszubildende sollte hingegen prüfen, ob die Auszubildende in sein Team passt und ob ihre Fähigkeiten und ihr Verhalten Anlass zur Hoffnung geben, dass sie die Ausbildungszeit erfolgreich absolvieren wird. Da, wie bereits ausgeführt, die Probezeit der gegenseitigen Erprobung dient, hat sie vereinfachte Kündigungsmodalitäten. Beide Parteien können innerhalb der Probezeit ohne Nennung von Gründen, jedoch unter Beachtung der Schriftform, jederzeit kündigen, um so eine sofortige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses herbeizuführen²⁰. Erfolgt die Kündigung durch den Ausbildungsbetrieb ist bei Minderjährigen zu beachten, dass die Kündigung gegenüber dem gesetzlichen Vertreter (im Regelfall den Eltern) auszusprechen ist²¹. Wenn ein minderjähriger Auszubildender das Ausbildungsverhältnis kündigen will, so muss sein gesetzlicher Vertreter in seinem Namen kündigen.

¹⁸ § 14 Abs.1 Nr.3 BBiG

¹⁹ § 20 BBiG

²⁰ § 22 Abs. 1 BBiG

²¹ § 131 Abs. 2 BGB



Foto: © KadmyFotolia.com

Nach Beendigung der Probezeit kann die Auszubildende das Ausbildungsverhältnis, mit einer Frist von vier Wochen schriftlich kündigen²², wenn sie die Berufsausbildung aufgeben will, um einen anderen Beruf zu erlernen. Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit für den Auszubildenden besteht jedoch dann nicht mehr. Dieser kann das Ausbildungsverhältnis nur noch aus einem wichtigen Grund fristlos kündigen.

Da nach Ablauf der Probezeit Kündigungsmöglichkeiten nur noch eingeschränkt bestehen, sollte sie bewusst genutzt werden. Es empfiehlt sich, das Ende der Probezeit genau im Auge zu behalten, um ein unbemerktes Verstreichen zu vermeiden. Die Möglichkeit einer einvernehmlichen Verlängerung der Probezeit gibt es grundsätzlich nicht.

Es hat sich bewährt, (mindestens) in der Mitte der Probezeit ein ausführliches Kritikgespräch zu führen. Positive Verhaltensweisen können so verstärkt und negative Verhaltensweisen bewusst gemacht werden. Nur wenn der Auszubildende ein Fehlverhalten bewusst ist, kann sie es abstellen. Selbstverständlich sollten Verhaltens- oder Leistungsdefizite sofort nach Feststellung vom Ausbilder angesprochen werden und nicht erst Wochen später im Rahmen eines Kritikgespräches, jedoch lässt der Praxisalltag nicht immer Raum für ausführliche und tiefgehende Kritikgespräche. Erfolgt das Kritikgespräch in der Mitte der Probezeit, so verbleibt der Auszubildenden noch ausreichend Zeit, ihr Verhalten zu modifizieren. ►►

²² § 22 Abs.2 Nr.2 BBiG



Photo © Alexander Raabs/fofotia.com

► 2.4 Berichtsheft

Ein eher ungeliebtes Kapitel im Rahmen der Berufsausbildung stellt die Berichtsheftführung dar. Besonders von Auszubildenden wird sie oft als lästiges Übel empfunden, dabei ist das Berichtsheft besser als sein Ruf. Richtig geführt, dokumentiert es die Berufsausbildung und ermöglicht eine Kontrolle der Vollständigkeit der Ausbildung. Aus diesem Grund legt § 6 der Verordnung über die Berufsausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten vom 04. Juli 2001 zwingend fest, dass jede Auszubildende ein Berichtsheft zu führen hat. Ferner knüpfen Berufsbildungsgesetz (§ 42 (1) Nr. 2) und Prüfungsordnung (§ 8 (1) Nr. 2) die Zulassung zur Abschlussprüfung an eine ordnungsgemäße Berichtsheftführung.

Das Berichtsheft für angehende Zahnmedizinische Fachangestellte der ZKN besteht aus zwei Teilen, dem eigentlichen Heft und den anzufertigenden Tätigkeitsberichten.

Das Berichtsheft selbst beinhaltet eine Auflistung aller in der Ausbildung zu vermittelnden Inhalte. Diese Lernziele müssen, nachdem sie vermittelt wurden, vom Auszubildenden und der Auszubildenden abgezeichnet werden. Das eigentliche Berichtsheft wird von den Bezirksstellen nach Eintragung des Ausbildungsvertrages an die Ausbildungspraxis verschickt.

Zusätzlich müssen die Auszubildenden pro Ausbildungshalbjahr einen Tätigkeitsbericht anfertigen. Dies bedeutet, dass die Auszubildende darüber berichten soll, welche Tätigkeiten sie in den letzten 6 Monaten ausgeübt hat. Tätigkeitsberichte dürfen nicht mit Fachberichten (z. B. über Kariesentstehung) verwechselt werden.

Bei einer Erstellung der Tätigkeitsberichte mittels PC sollten diese einen Umfang von ca. 2 DIN-A4-Seiten haben (bei Schriftgröße Arial 11, einfachem Zeilenabstand sowie einem Seitenabstand von links 3 sonst jeweils 2,5 cm).

Nach § 6 der Ausbildungsverordnung ist der Auszubildenden Gelegenheit zu geben, das Berichtsheft während der Arbeitszeit zu führen. Ferner hat der Auszubildende das Berichtsheft regelmäßig zu kontrollieren.

Auf der Homepage der ZKN (<https://tinyurl.com/k7fwqnk>) finden sich weiterführende Informationen zur Anfertigung der Tätigkeitsberichte.

2.5 Ausbildungsberater

Die Ausbildungsberater der Zahnärztekammer Niedersachsen sind kompetente Ansprechpartner für Auszubildende und Auszubildende. Sie beraten die an der Ausbildung Beteiligten und fungieren bei Konflikten auf Wunsch auch als Vermittler.

Die Ausbildungsberater können über die zuständige Bezirksstelle erfragt werden.

2.6 Check-Liste

- 1) Ausbildungsverträge von Bezirksstelle anfordern
- 2) Minderjährige Auszubildende:
Untersuchung gem. § 32 JArbSchG veranlassen
Unterschrift der Eltern auf dem Ausbildungsvertrag erforderlich
- 3) Voll- und minderjährige Auszubildende:
Arbeitsmedizinische Untersuchung veranlassen
- 4) Unterzeichnete Verträge und – falls erforderlich –
Bescheinigung gem. § 32 JArbSchG an die
zuständige Bezirksstelle zur Eintragung schicken
- 5) Anmeldung der Auszubildenden in der
Berufsschule
- 6) In der Mitte der Probezeit ausführliches
Feedback-Gespräch führen
- 7) Ablauf der Probezeit im Auge behalten
- 8) Berichtsheft und Tätigkeitsberichte regelmäßig
kontrollieren

Sie lesen im NZB 06/17 „Planung der Ausbildung – so machen Sie es richtig“ und im NZB 07+ 08/17 „Lob und konstruktive Kritik“. ■

Michael Behring, LL.M.
Geschäftsführer der ZKN