

## Berufsausbildungsvertrag (BAV)

### **Inhalt:**

Checkliste zum Berufsausbildungsvertrag (BAV) inkl. Arbeitsmedizinische Vorsorge .....	2-3
Tipps zum Ausfüllen .....	4
Berufsausbildungsvertrag Zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA) .....	5-9
Gemeinsamer Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit nach § 8 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz .....	10
Neue Freistellung für Auszubildende .....	11

### **Kontakt:**

Zahnärztekammer Hamburg  
Weidestraße 122 b  
22083 Hamburg

### **Abteilung Praxismitarbeiter:innen**

Katharina Poggensee, Tel.: 040/ 733 405 29  
Carina Einecke, Tel.: 040/ 733 405 48  
E-Mail: [ausbildung@zaek-hh.de](mailto:ausbildung@zaek-hh.de)

## Checkliste zum Berufsausbildungsvertrag (BAV)

Anzahl der einzureichenden Unterlagen	<b>Erstvertrag</b> Einzureichende Unterlagen:	Erledigt
<b>2</b>	<p><b>Berufsausbildungsvertrag !</b> Mit Originalunterschriften ! (Seite 6 und Seite 9)</p> <p><u>Bitte beachten Sie:</u> Bei Minderjährigen mit Unterschrift eines Erziehungsberechtigten auf allen Verträgen / Anlagen</p>	
<b>1</b>	<p><b>Nachweis der Eingangsuntersuchung nach § 32 JArbSchG</b> bei Minderjährigen. Diese muss vor Ausbildungsbeginn erfolgt sein. Das Formular erhält die/der Auszubildende beim zuständigen Bezirksamt. Die Untersuchung nimmt der Hausarzt vor.</p> <p><u>Bitte beachten Sie:</u> Eine Kopie an die ZÄK übermitteln</p>	
<b>(Folge-)Berufsausbildungsvertrag</b> , wg. Ausbildungsplatzwechsel Einzureichende Unterlagen:		
<b>2</b>	<p><b>Berufsausbildungsvertrag !</b> Mit Originalunterschriften ! (Seite 6 und Seite 9)</p> <p><u>Bitte beachten Sie:</u> Bei Minderjährigen mit Unterschrift eines Erziehungsberechtigten auf allen Verträgen / Anlagen</p>	
<b>Weitere wichtige Informationen</b>		
<p>Ein Berufsausbildungsvertrag darf mit ausländischen Auszubildenden geschlossen werden. Die Kammer weist darauf hin, dass die Auszubildende mit dem eingetragenen Berufsausbildungsvertrag bei der Ausländerbehörde zur evtl. Klärung der Aufenthalts- und arbeitsgenehmigung vorstellig werden muss.</p>		
<p>Ein HVV Berechtigungsformular erhält die/der Auszubildende an einer der Dienststellen des HVV. Das Formular ist von dem Ausbildungsbetrieb (Praxis) auszufüllen und anschließend an die ZÄK zu senden.</p>		
<p>Veranlassung einer <b>Arbeitsmedizinischen Pflichtvorsorge</b> (G42) vor Arbeitsbeginn. Ablegen in der Personalakte (siehe Folgeseite).</p>		
<p>Bei einem Ausbildungsplatzwechsel die/den Auszubildende/-n um die Vorlage der ggf. noch gültigen <b>Vorsorgebescheinigung</b> der Arbeitsmedizinischen Vorsorge (G42) bitten.</p>		
<p>Liegt Ihnen ein Impfausweis oder ein ärztliches Zeugnis vor, dass ein Impfschutz oder Immunität gegen Masern besteht? Personen, die aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden können, sind von den Regelungen ausgenommen (§ 20 Absatz 8 Satz 4 IfSG).</p>		

## Arbeitsmedizinische Vorsorge, Pflichtvorsorge

Woraus ergibt sich die Verpflichtung für den Arbeitgeber Mitarbeiter/Innen regelmäßig zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge zu schicken?

Der Arbeitgeber hat auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz und weiteren gesetzlichen Vorschriften für eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge zu sorgen.

Regelungen zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge – u.a. Hinweise zur Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge – finden sich in der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV).

Eine Tätigkeit mit Biologischen Arbeitsstoffen ist aufgrund der erhöhten Infektionsgefährdung als Pflichtvorsorge eingestuft. Die Durchführung einer Pflichtvorsorge ist verpflichtend, anderenfalls darf eine Mitarbeiter/Innen in einem „infektionsgefährdeten Bereich“ nicht beschäftigt werden. Es muss eine gültige Vorsorgebescheinigung nachgewiesen werden können. Dies kann auch eine noch gültige Bescheinigung aus dem alten Beschäftigungsverhältnis sein. Pflichtvorsorge ist anschließend in regelmäßigen Abständen zu veranlassen. Das Intervall legt der Facharzt für Arbeitsmedizin fest, im Normalfall beträgt es 36 Monate. Der nächste Untersuchungstermin wird auf der Vorsorgebescheinigung vermerkt.

Bitte beachten Sie, dass eine Nichtveranlassung oder nicht rechtzeitige Veranlassung einer arbeitsmedizinischen Pflichtvorsorge sowie das Nichtführen, nicht richtig oder nicht vollständige Führen einer Vorsorgekartei eine Ordnungswidrigkeit darstellt.

Weitere Informationen finden Sie im Qualitätsmanagementsystem ZQMS.

### Hinweis zur Betriebsnummer (Feld Seite 5):

Seit dem 1.1.2021 muss gemäß §34 Abs. 2 Satz 10 Berufsbildungsgesetz bei Eintragung eines Ausbildungsverhältnisses durch die Zahnärztekammer Hamburg als zuständige Stelle die von der Bundesagentur für Arbeit zugeteilte Betriebsnummer der Ausbildungsstätte erfasst werden.

Weiter Informationen bezüglich der Betriebsnummer und wo diese zu finden ist, erfahren Sie unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/betriebsnummern-service>



# Tipps zum Ausfüllen von Seite 4

Die sachliche und zeitliche Gliederung wurde zur Kenntnis genommen.

**Zahl der ausgelernen Mitarbeiter/innen mit mehr als 30 Std./Woche**

A Die Ausbildungsdauer beträgt nach der Ausbildungsordnung 36 Monate.

**Beginn am**  (TT.MM.JJJJ)

**Ende am**  (TT.MM.JJJJ)

Bei Ausbildungsplatzwechsel:  
Es erfolgt eine Anrechnung von  Monaten.

Bei Verkürzung:  
Wenn Abitur, Fachhochschulreife oder bereits absolvierte duale Ausbildung vorliegt, wird eine Verkürzung um 12 Monate auf beigelegtem Formular beantragt.

Hier finden Sie Unterstützung zum Ausfüllen der Seite 3 des Ausbildungsvertrag. Die „Ergänzenden Vereinbarungen“, Seite 4-6, sind Vertragsbestandteil, bietet jede Erklärung. Die gesamte Vereinbarung muß von allen Vertragspartner unterzeichnet und in entsprechender Ausfertigung eingereicht werden.

Jede ZFA, ZMP, ZMF, DH und angestellte Zahnarzt/Zahnärztin, die mehr als 30 Std./Woche in ihrer Praxis tätig ist, werden hier aufgeführt. Zahntechniker, weitere Auszubildende, ungelernete ZFA und Teilzeitkräfte unter 30 Std./Woche zählen nicht.

Datum des regulären Praxiseintritts. Genau 36 Monate, oder 24 Monate bei Verkürzung, später ist das Ausbildungsende. Beispiel: Beginn 01.08.2019, Ende 31.07.2022 oder 31.07.2021. Unabhängig von der Prüfung etc. Lesen Sie bitte zu Punkt A/3.

Bei einem Ausbildungsplatzwechsel tragen Sie bitte die bisherigen Ausbildungsmonate ein. Das Enddatum, siehe Punkte 2./3., bleibt unberührt.

B Die Probezeit beträgt  Monate. (Sie muss mindestens 1 Monat und darf höchstens 4 Monate betragen.)

Das Berufsbildungsgesetz erlaubt max. 4 Monate Probezeit.

C Der Auszubildende zahlt dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung; diese beträgt monatlich brutto €:

im 1.  im 2.  im 3.

Ausbildungsjahr. Die tariflichen Empfehlungen (siehe Erläuterungen Seite 3 unter C).

Um ein politisches Signal zu setzen, bittet der Vorstand der ZÄK alle Ausbilder, immer die aktuelle tarifliche Empfehlung zu zahlen. Ebenso sollte die tarifliche Empfehlung die Grundlage der Berechnung der Vergütung bei Teilzeitauszubildenden sein.

D Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit

beträgt pro Arbeitstag  Stunden (siehe Erläuterungen Seite 3 unter D).

Die max. Arbeitszeit für Auszubildende beträgt 8 Std./Tag und 40 Std./Woche. Bitte tragen Sie, außer bei einer Teilzeitausbildung, nur 8 Std./Tag ein. Bei der Teilzeitausbildung bitte die reduzierte tägliche Arbeitszeit.

E Der Auszubildende gewährt dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen (siehe Erläuterungen Seite 3 unter E).

Es besteht folgender Urlaubsanspruch:

im Jahr	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	Arbeitstage	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
im Jahr	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	Arbeitstage	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
im Jahr	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	Arbeitstage	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
im Jahr	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	Arbeitstage	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>

Beginn/Endjahr wird der Urlaubsanspruch anteilig berechnet. Der Mindestanspruch ist unter E. aufgeführt. Beachten Sie bitte die gesonderten Regelungen für minderjährige Azubis. Beispiel bei einer volljährigen Azubi: Beginn ist der 01.08.2019, das Ende der 31.07.2022. (Anspruch 20 Arbeitstage pro Jahr)

Formel: Voller Urlaubsanspruch, geteilt durch 12, mal die anteiligen Monate in dem entsprechenden Jahr. Es wird immer kaufmännisch gerundet.

2019	8 Tage
2020	20 Tage
2021	20 Tage
2022	12 Tage

F Rechte- und Pflichten des Ausbilders und der Auszubildenden sind gemeinsam erläutert und zur Kenntnis genommen worden (siehe Erläuterungen Seite 3 unter F).

G Kündigung nach der Probezeit

Füllt Zahnärztekammer Hamburg aus.

Eingetragen in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

Ort/Datum .....

Stand: 06. 2023

Dieses Feld wird nur von der Zahnärztekammer Hamburg ausgefüllt.

Bitte beachten Sie immer den aktuellen Stand. Alte Verträge können wir aus rechtlichen Gründen nicht annehmen. Aktuelle Verträge, Information zur Berufsschule/Schultage, Aufhebungsverträge, Prüfungsinformationen, Ausbildungsnachweis und vieles mehr finden Sie unter: [www.zahnaerzte-hh.de](http://www.zahnaerzte-hh.de)

# Berufsausbildungsvertrag Zahnmedizinische Fachangestellte

Es wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung zum/zur Zahnmedizinischen Fachangestellten nach Maßgabe der Ausbildungsordnung geschlossen.



In das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG wird nachfolgender Berufsausbildungsvertrag eingetragen:

## Ausbildungspraxis

Name und Anschrift/Stempel

Betriebsnummer (8 Ziffern)

Ansprechpartner/in für Nachfragen

E-Mail der Praxis

Sonstige Mitteilungen an die Zahnärztekammer:

## Auszubildende/r

weiblich

männlich

Name  
(ggf. Geburtsname)

Vorname

Straße, Haus-Nr.

PLZ Ort

Geburtsdatum

Geburtsort

Telefon

E-Mail der/des Auszubildenden

Schulabschluss  
der/des Auszubildenden

Staatsangehörigkeit

*Nur bei minderjährigen Auszubildenden auszufüllen*

Gesetzlicher Vertreter

Vater Mutter Vormund

Name, Vorname des gesetzlichen Vertreters

Straße, Hausnummer

PLZ Ort

## Anmeldung zur Berufsschule

Neuanmeldung

Beginn

Übernahme

Beginn

Aktuelle Informationen zur Ausbildung und zur Berufsschule sowie den möglichen Kombinationen der Berufsschultage :



Wunschtag  
Berufsschule

Es besteht kein rechtlicher Anspruch auf die gewünschten Berufsschultage.

**Zahl der ausgebildeten Mitarbeiter/innen mit mehr als 30 Std./Woche**

- A Die Ausbildungsdauer beträgt nach der Ausbildungsordnung 36 Monate.  
**Beginn am** (TT.MM.JJJJ)  
**Ende am** (TT.MM.JJJJ)  
Bei Ausbildungsplatzwechsel:  
Es erfolgt eine Anrechnung von            Monaten.  
Bei Verkürzung:  
Wenn Abitur, Fachhochschulreife oder bereits absolvierte duale Ausbildung vorliegt, wird eine Verkürzung um 12 Monate auf beigelegtem Formular beantragt.
- B Die Probezeit beträgt            Monate.  
(Sie muss mindestens 1 Monat und darf höchstens 4 Monate betragen.)
- C Der Auszubildende zahlt dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung; diese beträgt monatlich brutto €:  
im 1.            im 2.            im 3.  
Ausbildungsjahr.  
(siehe Erläuterungen Seite 4 unter C).
- D Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit  
beträgt pro Arbeitstag            Stunden  
(siehe Erläuterungen Seite 4 unter D).
- E Der Auszubildende gewährt dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen (siehe Erläuterungen Seite 4 unter E).  
Es besteht folgender Urlaubsanspruch:  
im Jahr            Arbeitstage  
im Jahr            Arbeitstage  
im Jahr            Arbeitstage  
im Jahr            Arbeitstage
- F Rechte- und Pflichten des Ausbilders und der Auszubildenden sind gemeinsam erläutert und zur Kenntnis genommen worden (siehe Erläuterungen Seite 4 unter F).
- G Kündigung nach der Probezeit  
(Siehe Erläuterungen Seite 5 unter G)
- H Verschwiegenheit, Aufklärung Hepatitis B, Hospitationszeiten KFO/MKG, Zeugnis, Beilegungen von Streitigkeiten, Gerichtsstand, Nebenabreden.  
(Siehe Erläuterungen Seite 5 unter H)

**Sonstige Vereinbarungen**

Die/Der Auszubildende ist damit einverstanden, dass der Arbeitgeber im Rahmen dieses Ausbildungsverhältnisses die personenbezogenen Daten erhebt, verarbeitet und nutzt. Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Daten erfolgt zum Zwecke der Personalverwaltung und Kontrolle der Fortbildungsverpflichtungen der/des Auszubildenden.  
Die Nutzung des betrieblichen Internetanschlusses sowie die Nutzung des E-Mail-Systems dürfen ausschließlich für praxisbedingte Zwecke erfolgen. Eine private Nutzung durch die/den Auszubildende/n ist nicht gestattet.  
Das Internet darf nur mit der gültigen persönlichen Zugangsberechtigung genutzt werden. User-ID und Passwort dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden. Es dürfen keine fremden Programme/Dateien auf die Festplatte kopiert, über Diskette, USB-Stick, CD-ROM oder ähnliche Datenträger oder das Internet auf dem Rechner installiert und/oder eingesetzt werden. Auf Virenkontrolle ist zu achten. Virenschutzprogramme sind zu nutzen. Auftretende Störungen, die mit einem Virenbefall in Zusammenhang stehen könnten, sind umgehend dem Praxisinhaber zu melden. Das Abrufen, Anbieten oder Verbreiten von rechtswidrigen Inhalten, insbesondere rassistischer oder pornografischer Art ist verboten.  
Der Praxisinhaber ist berechtigt, jede Nutzung des E-Mail-Systems und des Internets für die Dauer von max. drei Monaten zu speichern, um die Einhaltung der obigen Bestimmungen anhand der gespeicherten Daten zu überprüfen.  
Die/Der Auszubildende erteilt insoweit ihre Einwilligung gem. § 4 a BDSG. Verstöße gegen die vorstehenden Regelungen können arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben.

Der Antrag auf Eintragung wird hiermit gestellt. Die Richtigkeit und Vollständigkeit der gemachten Angaben wird durch die Unterschriften auf Seite 6 und 9 bestätigt. Der Ausbildungsbetrieb bittet um Übermittlung der Ergebnisse der Zwischen- und Abschlussprüfung des Auszubildenden gemäß § 37 Satz 2 BBiG. Die ergänzende Vereinbarung ist Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages. Der Ausbildungsrahmenplan ist bekannt und wurde zur Kenntnis genommen.

Hamburg,

Unterschrift Auszubildende/r

Unterschrift  
Erziehungsberechtigte/r

Unterschrift des Ausbildenden

*Füllt Zahnärztekammer Hamburg aus.*

Eingetragen in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

Ort/Datum .....

**Bitte weiter mit „Ergänzende Vereinbarung zum Berufsausbildungsvertrag“ auf folgenden Seiten.**

## Ergänzende Vereinbarung zum Berufsausbildungsvertrag

### Zu A: Ausbildungszeit

1. Das Berufsausbildungsverhältnis dauert drei aufeinanderfolgende Jahre.
2. Eine Verkürzung um ein Jahr zu Beginn der Ausbildungszeit muss mit Einreichung der Unterlagen bei der Zahnärztekammer Hamburg bekannt gegeben werden. Beizufügen ist das entsprechende Schulzeugnis oder das Prüfungszeugnis der entsprechenden Kammer der bereits absolvierten dualen Berufsausbildung.
3. Besteht die Auszubildende vor Ablauf der unter Ziff. 1 vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlussprüfung.

Findet die für die Auszubildende mögliche Abschlussprüfung erst nach Ablauf der in Ziff. 1 vorgesehenen Ausbildungszeit statt, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis bis zum Tage der Abschlussprüfung.

Besteht die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bzw. das des gesetzlichen Vertreters - Vormunds - bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Das Verlangen ist innerhalb von zwei Wochen nach dem Prüfungstermin schriftlich zu stellen.

### Zu B: Probezeit

Die mögliche Probezeit ist gesetzlich auf ein bis vier Monate beschränkt. Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung, nicht aber die Ausbildungszeit. Der Auszubildende verpflichtet sich, der Auszubildenden, dem gesetzlichen Vertreter bzw. Vormund innerhalb der ersten zwei Monate der Probezeit Mitteilung zu machen, wenn die Eignung der Auszubildenden zu dem gewählten Ausbildungsberuf nicht gegeben oder zweifelhaft erscheint.

Während der Probezeit kann der Berufsausbildungsvertrag von jedem der Vertragsschließenden fristlos und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

### Zu C: Ausbildungsvergütung

1. Die Vergütung ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.
2. Die Beiträge für die Sozialversicherung tragen die Vertragsschließenden nach den gesetzlichen Bestimmungen. Eine über die vereinbarte tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung wird besonders vergütet. Dem Auszubildenden wird die regelmäßige monatliche Vergütung auch bezahlt, wenn
  - a) die Auszubildende sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,
  - b) sie infolge unverschuldeter Krankheit, infolge einer nichtrechtswidrigen Sterilisation oder eines nichtrechtswidrigen Abbruchs der Schwangerschaft durch einen Arzt nicht an der Berufsausbildung teilnehmen kann,
  - c) sie aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.
3. Der Auszubildenden wird die regelmäßige Vergütung auch gezahlt für die Zeit der Freistellung zum Berufsschulbesuch, Prüfungsleistungen, die Hospitationszeiten und die Untersuchungen, die laut Jugendarbeitsschutzgesetz notwendig sind.
4. Die Zahnärztekammer Hamburg empfiehlt die folgenden tariflich vereinbarten Sätze:

#### Ab 01.01.2024

- Für das 1. Ausbildungsjahr 965 €
- Für das 2. Ausbildungsjahr 1045 €
- Für das 3. Ausbildungsjahr 1130 €

### Zu D: Tägliche Arbeitszeit

1. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden je Tag, 40 Stunden je Woche nicht überschreiten. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, kann die Auszubildende an den übrigen Werktagen derselben Woche 8 1/2 Stunden beschäftigt werden. Das Jugendarbeitsschutzgesetz ist zwingend zu beachten.
2. Die Auszubildende ist zum Besuch der Berufsschule verpflichtet (Fachrichtung Zahnmedizinische Fachangestellte). Der Auszubildende hat die dafür

erforderliche Zeit zu gewähren. Die Schulzeit gilt als Ausbildungszeit. Die Berechnung der Schulzeit entnehmen Sie bitte der Anlage (Seite 11).

3. Anrechnung: Auf die Ausbildungszeit der Auszubildenden werden angerechnet
  - a) die Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen nach § 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BBiG bzw. § 9 Abs. 2 Nr. 3 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG),
  - b) Berufsschultage nach § 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 BBiG bzw. § 9 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 JArbSchG mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit,
  - c) Berufsschulwochen nach § 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 BBiG bzw. § 9 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 JArbSchG mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit,
  - d) die Freistellung nach § 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 BBiG bzw. § 10 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen und
  - e) die Freistellung nach § 15 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 BBiG bzw. § 10 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit

### Zu E: Jahresurlaub

Der Anspruch auf Erholungsurlaub richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

Der Urlaub beträgt jährlich

- a) mindestens 26 Arbeitstage, wenn die Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- b) mindestens 23 Arbeitstage, wenn die Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- c) mindestens 21 Arbeitstage, wenn die Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist,
- d) mindestens 20 Arbeitstage nach Vollendung des 18. Lebensjahres.

Als Arbeitstage gelten Montag-Freitag.

Der Urlaub soll in der Zeit der Berufsschulferien erteilt und genommen werden. Soweit er nicht in den Berufsferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren, während des Urlaubs darf die Auszubildende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten. Der Auszubildenden sollen mindestens zwei zusammenhängende Wochen während der Schulferien gewährt werden.

## Zu F: Pflichten des Ausbildenden

Der Ausbildende verpflichtet sich,

1. dafür Sorge zu tragen, dass der Auszubildenden die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungszieles nach der Ausbildungsordnung erforderlich sind. Er hat die Berufsausbildung nach dem aktuellen Ausbildungsrahmenplan und der dortigen zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufes so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann,
2. die Auszubildende persönlich auszubilden oder einen persönlich und fachlich geeigneten Ausbilder ausdrücklich damit zu beauftragen,
3. dafür zu sorgen, dass die Auszubildende auch charakterlich gefördert und in der Ausbildungsstätte sittlich und körperlich nicht gefährdet wird,
4. der Auszubildenden nur Verpflichtungen zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen,
5. die Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und der Prüfung freizustellen und von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
6. die Auszubildende zum Besuch der Berufsschule und zur Erfüllung sonstiger Ausbildungsmaßnahmen anzuhalten und ihre Leistungen zu überprüfen,
7. die Auszubildende rechtzeitig zur gestreckten Abschlussprüfung, Teil 1 und Teil 2, anzumelden und die Prüfungsgebühr zu zahlen. Bei der Anmeldung zur gestreckten Abschlussprüfung Teil 1 ist eine Kopie der Bescheinigung über die Nachuntersuchung beizufügen, soweit die Auszubildende das 18. Lebensjahr nicht vollendet hat.
8. Unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages - spätestens vor Beginn der Ausbildung - die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Zahnärztekammer Hamburg unter Beifügung der Vertragsniederschriften und - bei Auszubildenden unter 18 Jahren - einer Kopie der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung gemäß § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beantragen.

9. Auszubildende haben einen digitalen Ausbildungsnachweis zu führen. § 11. Abs. 1, Satz 2, Nr. 10 i.V.m. § 13, Nr. 7, BBiG regelt, dass ein von Ausbildenden und Auszubildenden geführter Ausbildungsnachweis nach den Vorgaben der zuständigen Stelle während der gesamten Ausbildungszeit geführt werden muss.

## Zu F: Pflichten der Auszubildenden

Die Auszubildende hat sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Sie verpflichtet sich insbesondere,

1. die ihr im Rahmen ihrer Berufsausbildung aufgetragenen Verrichtungen sorgfältig auszuführen,
2. am Berufsschulunterricht, an Prüfungen und an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen,
3. den Weisungen zu folgen, die ihr im Rahmen der Berufsausbildung vom Ausbildenden, vom Ausbilder oder von anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden,
4. die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten und sich dem Ausbildenden, dessen Mitarbeitern und Patienten gegenüber höflich und gesittet zu betragen,
5. das Inventar der Ausbildungsstätte pfleglich zu behandeln, das Praxismaterial nur zu den ihr aufgegebenen Arbeiten zu verwenden und sorgfältig und sparsam mit ihm umzugehen.
6. strengste Verschwiegenheit zu beachten über alles, was sie über fremde Angelegenheiten erfährt. Insbesondere sind die Bestimmungen der ärztlichen Schweigepflicht (§ 203 Strafgesetzbuch) streng zu beachten,
7. bei Fernbleiben von der Arbeit, vom Berufsschulunterricht oder von einer sonstigen Ausbildungsveranstaltung dem Ausbildenden unter Angabe von Gründen unverzüglich Nachricht zu geben und ihm bei Krankheit oder Unfall spätestens am 3. Tag eine ärztliche Bescheinigung zuzuleiten,
8. soweit auf sie die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes Anwen-

dung finden, sich gem. §§ 32 und 33 dieses Gesetzes ärztlich

- a) vor Beginn der Ausbildung untersuchen,
- b) vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersuchen zu lassen und die Bescheinigung hierüber dem Auszubildenden vorzulegen.

9. Auszubildende haben einen digitalen Ausbildungsnachweis zu führen. § 11. Abs. 1, Satz 2, Nr. 10 i.V.m. § 13, Nr. 7, BBiG regelt, dass ein von Ausbildenden und Auszubildenden geführter Ausbildungsnachweis nach den Vorgaben der zuständigen Stelle während der gesamten Ausbildungszeit geführt werden muss.

## Zu G: Kündigung nach der Probezeit

Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden,

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

Die Kündigung muss schriftlich unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Will die Auszubildende geltend machen, dass eine vom Ausbilder erklärte schriftliche Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, muss sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang entweder einen Antrag auf Durchführung des Schlichtungsverfahrens (§ 111 Abs. 2 ArbGG; § 102 BBiG) oder Klage beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Ausbildungsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Macht die Auszubildende die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend, gilt die Kündigung gemäß § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam. Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die hier zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein Schlichtungsverfahren gem. Absatz „Beilegung von Streitigkeiten“, Seite 9, eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt. Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig gelöst, so kann der Auszubildende



oder die Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn der andere den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Dies gilt nicht bei Kündigung wegen Aufgabe oder Wechsel der Berufsausbildung. Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.

Wird die Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich Abreden getroffen wurden oder etwas anderes vereinbart worden ist, so gilt ein Anstellungsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

### **Zu H: Verschwiegenheit**

Es besteht die Verpflichtung zur Verschwiegenheit und Wahrung der Schweigepflicht gegenüber jedermann. Diese Verpflichtung bezieht sich auf alle Vorgänge der Praxis sowie auf den Kreis der Patienten und deren persönliche Verhältnisse. Die Verpflichtung besteht auf Dauer auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

### **Aufklärung Hepatitis**

#### **B-Schutzimpfung**

Der/die Auszubildende und ggf. die Erziehungsberechtigten wurden über die Infektionsgefährdung mit Erregern der Hepatitis informiert. Die Kosten einer Hepatitis-B-Schutzimpfung und der damit zusammenhängenden Blutuntersuchungen werden vom Ausbilder bezahlt, falls die Krankenkasse die Kosten nicht trägt. Wenn Jugendliche noch nicht in der Ausbildung sind, trägt die Krankenkasse der Eltern die Kosten. Es ist zu empfehlen, die Schutzimpfung vor Beginn der Tätigkeit durchzuführen, spätestens jedoch nach Beendigung der Probezeit.

### **Verpflichtung zu Allgemeinzahnärztlichen Hospitationszeiten**

#### **Fachzahnärzte KFO/MKG:**

Hiermit bestätigen die Unterzeichnenden, dass sie sich bewusst für die Ausbildung zur zahnmedizinischen Fachangestellten in einer spezialisierten Praxis entschlossen haben. In der spezialisierten Praxis werden allgemeinzahnmedizinische Leistungen nicht in der Regel erbracht, dafür aber spezielle Leistungen durchgeführt und somit den Praxismitarbeitern und auch den Auszubildenden der routinemäßige Umgang mit diesen speziellen Methoden und Abrechnungsvorschriften ermöglicht. Durch den Ausbildungsplan ist jedoch sichergestellt, dass die Auszubildende alle Teilbereiche der Zahnmedizin und alle im Ausbildungsrahmenplan genannten Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben kann.

Hierfür soll eine mindestens halbjährige praktische Ausbildung (ca. 650 Stunden) bei einem Allgemeinzahnarzt erfolgen, ggf. kann diese an einem Tag wöchentlich stattfinden. Die zeitliche Einteilung und deren Einhaltung obliegt dem Ausbilder und dem Allgemeinzahnarzt. Während dieser Zeit bleibt der Fachzahnarzt Ausbilder. Er trägt die Verantwortung auch für die Zeit der Ausbildung in einer Allgemeinpraxis und hat für die Weiterzahlung der Vergütung sowie die Erfüllung der sonstigen sich aus dem Ausbildungsvertrag ergebenden Ansprüche Sorge zu tragen.

#### **Verpflichtung für spezialisierte Ausbilder wie Kinderzahnärzte, Endodontologen, Parodontologen:**

Der Berufsausschuss der Zahnärztekammer Hamburg empfiehlt den spezialisierten Ausbildern mindestens 250 allgemein-zahnärztliche Hospitationsstunden während der gesamten Ausbildungszeit. Die sonstigen Regelungen wie zuvor beschrieben, bleiben hiervon unberührt.

### **Zeugnis**

Der Auszubildende stellt der Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein berufsförderndes Zeugnis aus. Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden. Auf Verlangen der Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistungen und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

### **Beilegung von Streitigkeiten**

Etwaige Streitigkeiten aus dem bestehenden Ausbildungsverhältnis sind vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts dem von der Zahnärztekammer Hamburg eingerichteten Schlichtungsausschuss zur Entscheidung vorzulegen, (§ 111 Abs. 2 ArbGG; § 102 BBiG).

### **Gerichtsstand**

Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis ist Hamburg.

### **Nebenabreden**

Von dem Vertrag und dieser ergänzenden Vereinbarung sind zwei (2) gleichlautende Exemplare ausgestellt und von den Vertragschließenden eigenhändig unterschrieben worden. Ergänzend gelten die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes und der Verordnung über die Berufsausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten vom 01. August 2022 in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Hamburg, den

Unterschrift des Ausbildenden

Unterschrift des Auszubildenden

Unterschrift des/der Erziehungsberechtigten

*Sofern in diesem Vertrag weibliche Personenbezeichnungen verwendet werden, gelten diese auch in der männlichen Form und umgekehrt. Dieser Maßnahme dient ausschließlich der besseren Lesbarkeit.*

## Gemeinsamer Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit nach § 8 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz

Voraussetzung: Abitur, gleichwertiger Abschluss oder abgeschlossene duale Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz. (Verkürzung um 12 Monate)

Dem Antrag sind die Zeugnisse über die berufliche/schulische Vorbildung beizufügen. Die Ausbildungsstätte versichert, dass die Ausbildungsinhalte in der verkürzten Zeit mit Erfolg vermittelt werden können.

Vorname, Name des Auszubildenden	<input type="text"/>		
Straße	<input type="text"/>		
PLZ, Wohnort	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Geburtsdatum, Geburtsort	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Ort, Datum und Unterschrift	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Ausbildungsstätte:**  
(vollständige Adresse oder Praxisstempel)

verkürzte Ausbildungszeit:

Beginn  Ende

Bei vorzeitiger Zulassung besteht kein Rechtsanspruch der Auszubildenden auf Vollständigkeit der zu vermittelnden Inhalte durch den Ausbildenden bzw. der Berufsschule.

*Wird von der Zahnärztekammer Hamburg ausgefüllt.*

Die vorstehende Verkürzung der Berufsausbildung wird genehmigt. Die Berufsschule ist informiert.

Ort/Datum

Unterschrift/Stempel

## Neue Freistellungsregelungen für Auszubildende

Auszubildende sind nach § 15 Berufsbildungsgesetz (BBiG) für die Teilnahme am Berufsschulunterricht vom Ausbildungsbetrieb freizustellen. Dabei wird die Berufsschulunterrichtszeit samt der Pausen auf die Ausbildungszeit angerechnet. Gem. § 19 BBiG ist für die Zeit der Freistellung die Vergütung zu bezahlen.

Eine Unterscheidung der Freistellungsregelung gibt es seit Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes am 1. Januar 2020 zwischen jugendlichen und volljährigen Auszubildenden nicht mehr. Für alle Auszubildende gilt deshalb: Vor einem vor 09:00 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht dürfen Auszubildende nicht beschäftigt werden. An einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten sind Auszubildende einmal in der Woche freizustellen. Eine Anrechnung der Berufsschultage erfolgt mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit. Im Anschluss an einen zweiten Berufsschultag in einer Woche dürfen Auszubildende beschäftigt werden.

Hierbei ist die gesetzlich zulässige Arbeitszeit gem. § 3 Arbeitszeitgesetz und § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) zu beachten. Für die Teilnahme an Prüfungen gilt ebenfalls Freistellungspflicht. An dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, sind Auszubildende freizustellen. Anzurechnen ist die Freistellung mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit.

Eine Regelung zur Anrechnung von Wegezeiten von Auszubildenden zur Berufsschule bzw. zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb wurde vom Gesetzgeber nicht in das Gesetz aufgenommen. Das Bundesarbeitsgericht hatte zwar mit Urteil vom 26. März 2001 (Az.: 5 AZR 413/99) festgestellt, dass die Wegezeit eines volljährigen Azubis von der Berufsschule zur Ausbildungspraxis bei Rückkehr in die Ausbildungspraxis auf die Ausbildungszeit anzurechnen ist. Dieses Urteil erfolgte jedoch vor dem Hintergrund des Außerkrafttretens von § 9 Abs. 4 JArbSchG zum 1. März 1997. Im

neuen BBiG sind für alle Auszubildenden konkrete Anrechnungstatbestände in das Gesetz aufgenommen worden, die Anrechnung der Wegezeit jedoch nicht. Nicht auszuschließen ist, dass der Gesetzgeber dies schlicht übersehen hat.

In einem am 02.03.2020 zwischen Vertretern des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie der BFB-Mitgliedsorganisationen und Kammern der Freien Berufe geführten Gespräch zur Auslegung und Umsetzung des novellierten BBiG hatten Ministeriumsvertreter darauf hingewiesen, dass mit der Anpassung des § 15 BBiG die Zielgruppe der volljährigen Auszubildenden mit jugendlichen Auszubildenden gleichgestellt werden sollten. Eine darüberhinausgehende Änderung der Rechtslage bzw. eine Schlechterstellung der Auszubildenden war nicht beabsichtigt. Die erforderliche Wegezeit nach der Berufsschule zur Rückkehr in den Betrieb sollte daher – entsprechend der Rechtsprechung des BAG – auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. Nicht gerechnet wird dagegen die Wegezeit, die Auszubildende von der Wohnung bis zur Berufsschule benötigen oder nach der Schule zur eigenen Wohnung. Endgültige Klarheit hierzu werden wohl erst gerichtliche Entscheidungen schaffen.