

Der Zahnarzt als Ausbilder - Welche gegenseitigen Rechte und Pflichten bestehen im Ausbildungsverhältnis?

Autorin: Rechtsanwältin Dr. Carmen Silvia Hergenröder

Ein Ausbildungsverhältnis ist ein zweiseitiges Vertragsverhältnis, welches für beide Seiten Rechte und Pflichten vorsieht. Begründet wird es durch den Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages, welcher den Vertragsparteien die gegenseitigen Rechte und Pflichten – ergänzt durch die Regelungen des BBiG und der einschlägigen arbeitsrechtlichen Gesetze – vorgibt.

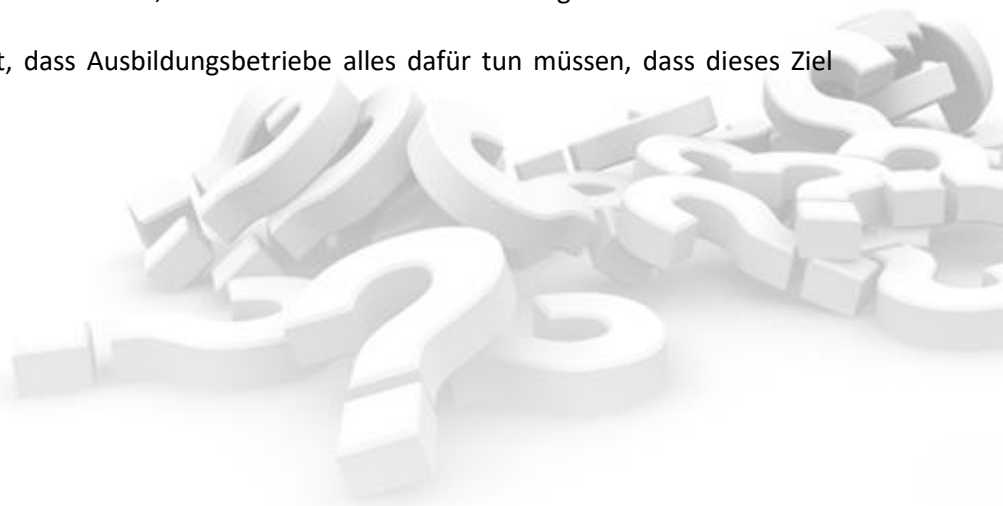
Eine Besonderheit des Ausbildungswesens ist, dass mit Auszubildenden nach § 20 BBiG zwingend eine Probezeit zu vereinbaren ist. Diese muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

Tipp: Schöpfen Sie die höchst zulässige Dauer der Probezeit von vier Monaten auf jeden Fall aus. Sollten Sie absehen, dass es im Rahmen der Ausbildung voraussichtlich Schwierigkeiten geben wird, sollten Sie die „Reißleine“ ziehen und die Ausbildung noch während der Probezeit – entweder durch den Ausspruch einer Kündigung oder den Abschluss eines Aufhebungsvertrages – beenden. Nach Ablauf Probezeit ist es wesentlich schwieriger, sich von Auszubildenden zu trennen.

Hier regelt § 22 Abs. 1 BBiG: Während der Probezeit kann ein Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Dies muss schriftlich erfolgen, aber nicht begründet werden. Sie sollten auch keine Begründung - weder mündlich noch schriftlich - nennen, um nicht Schwierigkeiten in einem evtl. Kündigungsschutzprozess zu bekommen.

Vorrangiges Ziel der Ausbildung ist das Erreichen des Ausbildungsziels!

- ✓ Aus diesem Grund sieht § 13 Satz 1 BBiG vor, dass sich Auszubildende bemühen müssen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist.
- ✓ § 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG regelt, dass Ausbildungsbetriebe alles dafür tun müssen, dass dieses Ziel erreicht wird.



Was muss der Zahnarzt als Ausbilder beachten?

- ✓ Vorrangige Verpflichtung des Zahnarztes ist die sog. **Ausbildungspflicht**. Die Ausbildung ist planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht wird (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG).
- ✓ Bei **Minderjährigkeit** darf mit der Ausbildung erst begonnen werden, wenn dem Auszubildenden ein Zeugnis über die sog. Erstuntersuchung nach § 32 JArbSchG vorgelegt wird, welches nicht älter als 14 Monate sein darf. Besteht ein Jahr nach Beginn der Ausbildung immer noch Minderjährigkeit, ist ein Zeugnis über die sog. Erste Nachuntersuchung vorzulegen.
- ✓ **Ausbildungsmittel** sind kostenlos zur Verfügung zu stellen. Im Bedarfsfall ist **ein Ausbilder oder eine Ausbilderin zu bestellen**, soweit nicht selbst ausgebildet wird (§§ 14 Abs.1 Nr. 2, 3 BBiG).
- ✓ Auszubildende sind zum **Besuch der Berufsschule** sowie zur **Teilnahme an etwaigen außerbetrieblichen Maßnahmen unter Beibehaltung der Bezüge freizustellen** (§§ 15. 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG).
- ✓ Nach allgemeiner Meinung ist das Ausbildungsverhältnis ein Vertragsverhältnis besonderer Art mit Elementen eines **Erziehungsauftrags**. Aus diesem Grunde sollten Ausbilder „ihren“ Auszubildenden bestimmte Werte vermitteln wie Pünktlichkeit und Gewissenhaftigkeit bei der Erfüllung der erteilten Weisungen. Sie sollten auch dafür sorgen, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und geistig nicht gefährdet werden (§ 14 Abs. 1 Nr. 5 BBiG).
- ✓ Auszubildenden dürfen alle **Aufgaben übertragen** werden, die dem Ausbildungsziel dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind (§ 14 Abs. 2 BBiG). Zu vermeiden ist die Übertragung von Routineaufgaben, da deren Erfüllung Auszubildende nicht „weiterbringt“. Hilfs- und Nebentätigkeiten sind jedoch zugelassen, soweit sie von Arbeitnehmern und Auszubildenden gleichmäßig verrichtet werden. Aus berufspädagogischen Gründen kann von Auszubildenden verlangt werden, **Werkzeuge zu reinigen** und **den Arbeitsplatz sauber zu halten** (Urteil des OLG Frankfurt vom 30.3.1981 – 2 Ws (B) 61/81). Dies gilt nicht für minderwertige oder grobe Reinigungsarbeiten, die mit der Berufsausbildung in keinem Zusammenhang stehen.
- ✓ Auszubildenden ist eine **angemessene Vergütung** zu gewähren, die so zu bemessen ist, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich ansteigt (§ 17 Abs. 1 BBiG). Existiert ein einschlägiger Tarifvertrag, ist eine Ausbildungsvergütung i.d.R. nicht mehr angemessen, wenn sie die in diesem vorgesehenen Vergütungen um mehr als 20 v.H. unterschreitet. Dies gilt nach ständiger Rechtsprechung auf für nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe (Urteil des BAG vom 16.05.2017 – 9 AZR 377/16).
- ✓ Auszubildenden ist auf Antrag **Urlaub** zu gewähren. Der Mindesturlaubsanspruch beträgt für volljährige Auszubildende mindestens 24 Werktagen, das sind 20 Arbeitstage bei einer 5-Tages-Woche. Minderjährigen Auszubildenden ist Urlaub je nach Alter gestuft zwischen 30 und 25 Werktagen zu gewähren (vgl. im Einzelnen § 19 JArbSchG).

Wichtig: Urlaub darf nach allgemeiner Meinung nur bis zu 50 % vom Ausbilder verplant werden. Die restliche Urlaubszeit müssen Auszubildende frei planen können, wobei während der Berufsschulzeiten kein Urlaub genommen werden darf.

Sog. **Selbstbeurlaubung** ist ein Abmahnungsgrund und kann im Wiederholungsfall sogar zu einer Kündigung führen. Hier sollten Sie zuvor Rechtsrat einholen.

- ✓ Hinsichtlich **der höchstzulässigen Arbeitszeit** ist zu unterscheiden:
 - Für volljährige greift § 3 ArbZG. Danach darf die werktätige Arbeitszeit acht Stunden nicht überschritten werden. Sie kann auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn rein rechnerisch im Schnitt von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktätig nicht überschritten werden.
 - Minderjährige Auszubildende dürfen nach § 8 Abs. 1 JArbSchG nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.
 - Die Überschreitung dieser Stunden ist Bußgeld bewährt.
- Rechtlicher Hinweis: Überstunden sind besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen (§ 17 Abs. 3 BBiG).
- ✓ Bei Beendigung der Ausbildung haben Auszubildende Anspruch auf ein schriftliches **Zeugnis**. Dieses sollte auf Briefpapier geschrieben und unterschrieben werden. Grundsätzlich besteht Anspruch auf ein einfaches Zeugnis. Nur auf Verlangen Auszubildender ist ein sog. qualifiziertes Zeugnis auszustellen, welches auch Angaben über Verhalten und Leistung enthalten soll.

Welche Pflichten bestehen für die Auszubildende?

Das Berufsbildungsgesetz sieht für Auszubildende diverse Pflichten vor.

- ✓ So obliegt ihnen insbesondere eine **Lernpflicht**. Das bedeutet,
 - sie müssen aktiv an der Ausbildung mitwirken und sich nach besten Kräften, d. h. unter größtmöglicher Anspannung ihrer körperlichen und geistigen Kräfte, bemühen, zu lernen. So hat es der Gesetzgeber in der Gesetzesbegründung zum BBiG ausdrücklich formuliert.
 - Das Bundesarbeitsgericht schlussfolgert hieraus, dass von Azubis ein „bestimmtes Maß geistiger Bemühungen – wie z. B. das Lesen von Büchern –“ auch außerhalb der Arbeitszeit verlangt werden kann (Urteil des BAG vom 11.01.1973 – 5 AZR 467/72).
- ✓ Darüber hinaus trifft Auszubildende ausdrücklich eine **Mitwirkungspflicht**. So sind sie insbesondere verpflichtet,
 - die ihnen im Rahmen der Berufsausbildung aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und
 - die ihnen erteilten Weisungen zu befolgen!

Hinweis: Ausbildungsfremde Arbeiten müssen nicht ausgeführt werden. So kann es u.U. problematisch sein, Auszubildende Kaffee kochen oder Einkäufe erledigen zu lassen. Hingegen kann von ihnen verlangt werden, den Arbeitsplatz sauber zu halten.

- ✓ Des Weiteren sind sie verpflichtet, an **Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen**, für die sie nach § 15 BBiG freigestellt werden. Das können sein
 - die Teilnahme am Berufsschulunterricht,
 - die Teilnahme an Prüfungen, wobei umstritten ist, ob Auszubildende hierzu gezwungen werden können,
 - die Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.

Frage: Wie gehen Sie vor, wenn Auszubildende die Berufsschule nicht besuchen?

- Vereinbaren Sie mit den Berufsschullehrern einen engen Kontakt, damit Ihnen jeweils mitgeteilt wird, wenn Auszubildende die Berufsschule nicht besuchen oder permanent zu spät kommen.
 - Wenn dies nicht möglich ist, geben Sie Ihren Auszubildenden Anwesenheitslisten mit, die vom Berufsschullehrer gegengezeichnet werden müssen.
 - Bei unentschuldigten Fehlzeiten müssen Gespräche geführt und ggf. Abmahnungen ausgesprochen werden. Wenn dies nichts fruchtet, kann u.U. auch an den Ausspruch einer Kündigung gedacht werden.
- ✓ Auszubildende sind auch verpflichtet, **Ausbildungsnachweise zu führen**. Hier hat sich für Ausbildungsverhältnisse, die ab dem 1. Oktober 2017 abgeschlossen werden, eine wichtige Änderung ergeben. Durch das Gesetz zum Abbau verzichtbarer Anordnungen der Schriftform im Verwaltungsrecht des Bundes vom 29.3.2017 wurde die optionale Regelung des Führens von Ausbildungsnachweisen in § 5 Abs. 2 Nr. 7 BBiG aufgehoben. Nach der Neuregelung gilt:
- Der neu in das Gesetz eingefügte § 13 Nr. 7 BBiG n.F. sieht – unabhängig von der jeweiligen Ausbildungsordnung – zwingend vor, dass Auszubildende einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen haben.
 - Im Ausbildungsvertrag ist ausdrücklich die Form des Ausbildungsnachweises – schriftlich oder elektronisch – zu vereinbaren.
 - Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 BBiG n.F. sind Auszubildende anzuhalten, den Ausbildungsnachweis zu führen.
 - Dieser ist regelmäßig vom Ausbilder durchzusehen (§ 14 Abs. 2 S. 2 BBiG). Er kann Auszubildende zur Korrektur von inhaltlichen, aber auch von Schreibfehlern auffordern.
 - Nach § 14 Abs. 2 S. 2 BBiG n.F. ist den Auszubildenden Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis am Arbeitsplatz zu führen.
 - § 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG n.F. regelt abweichend von der bisherigen Rechtslage, dass zwingend ein vom Ausbilder und Auszubildenden abgezeichneter Ausbildungsnachweis nach § 13 Abs. 2 Nr. 7 BBiG vorgelegt werden muss, wobei das Abzeichnen durch eine elektronische Signatur ersetzt werden kann.
- ✓ Schließlich sind Auszubildende verpflichtet, über **Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren**. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung besteht gegenüber Jedem und gilt sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebs ebenso nach Beendigung der Tätigkeit in der jeweiligen Zahnarztpraxis (Urteil des BAG vom 15.12.1987 – 3 AZR 474/86).

Ihre Bezirkszahnärztekammer Rheinhessen

Stand: März 2018

