



Alle in dieser Übersicht genannten Dokumente sowie Links zu den entsprechenden Gesetzen finden Sie auf unserer Homepage im Bereich ZFA-Ausbildung.

Ausbildungsberatung

Bei allgemeinen Fragen zur Ausbildung, bei Fragen zu Ihrem Ausbildungsvertrag, zu den Prüfungen oder zum Berichtsheft wenden Sie sich bitte an die jeweils zuständige Sachbearbeiterin der Kammer (s. www.bzkr.de / Die Kammer / Unser Team).

Bei eventuellen Schwierigkeiten im Ausbildungsverhältnis wenden Sie sich bitte an die Sprechstunde der Ausbildungsberatung (s. www.bzkr.de / ZFA-Ausbildung / Ausbildungsberatung).

Ausbildungsordnung = Verordnung über die Berufsausbildung zum Zahnmedizinischen Fachangestellten / zur Zahnmedizinischen Fachangestellten ([Link: zur Verordnung](#))

Ausbildungsordnungen legen in Deutschland die bundeseinheitlichen Standards für die betriebliche Ausbildung im Rahmen der dualen Berufsausbildungen fest. Auch für den Ausbildungsberuf ZFA gibt es eine Ausbildungsordnung. Diese regelt die Grundlagen der Ausbildung und legt deren Dauer und die Fertigkeiten und Kenntnisse fest, die nach einem Ausbildungsrahmenplan (s. unten) zu vermitteln sind. Sie schreibt vor, dass eine gestreckte Abschlussprüfung (GAP 1 und 2) durchzuführen ist.

Ausbildungsrahmenplan $\neq$ **R**ahmenlehrplan

Der **Ausbildungsrahmenplan** bildet die Grundlage für die betriebliche Ausbildung. Er listet Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auf, die in den Ausbildungsbetrieben im Laufe der praktischen Ausbildung zur/zum Zahnmedizinischen Fachangestellten zu vermitteln sind. Ihre Beschreibung orientiert sich an beruflichen Aufgabenstellungen und den damit verbundenen Tätigkeiten, die für die Ausübung des Berufs notwendig sind. Der Ausbildungsrahmenplan beinhaltet alle Hauptthemengebiete (Berufsbildpositionen) und gibt vor, zu welchem Zeitpunkt der Ausbildung (1. bis 18. Monat oder 19. bis 36. Monat) welche Themengebiete vermittelt werden müssen. Die Ausbildung hat zum Ziel, die berufliche Handlungsfähigkeit (nach § 1 Absatz 3 des Berufsbildungsgesetzes) zu erlangen. Diese schließt insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren bei der Ausübung der beruflichen Aufgaben ein.

Auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans erstellt der Ausbilder einen betrieblichen Ausbildungsplan, der auf die speziellen Gegebenheiten im Betrieb abgestimmt ist. Der betriebliche Ausbildungsplan definiert die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung für den jeweiligen Betrieb.

Der Auszubildende hat für den Auszubildenden einen individuellen Ausbildungsplan zu erstellen.

Ein **Rahmenlehrplan** definiert hingegen die Lernziele und Lerninhalte für den berufsbezogenen Unterricht der Berufsbildenden Schule. Der Rahmenlehrplan ist in Lernfelder unterteilt. Er wird durch die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK) beschlossen. Die Bundesländer haben auf dieser Grundlage eigene Lehrpläne zu erstellen und den Bedürfnissen der regionalen Berufsschulen anzupassen.

Der Ausbildungsrahmenplan sowie der Rahmenlehrplan stehen auf unserer Homepage zum Download zur Verfügung (s. www.bzkr.de / [ZFA-Ausbildung](#) / [Ausbildungsnachweis](#) / [Anleitung & Inhalte](#) / [Betrieblicher Musterausbildungsplan - Ausbildungsbeginn ab 2022](#))

Ärtliche Untersuchung für jugendliche Auszubildende

Gemäß § 32 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ([JArbSchG](#)) muss sich ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, einer ärztlichen Untersuchung unterziehen. Die Erstuntersuchung muss innerhalb der letzten vierzehn Monate vor Beschäftigungsbeginn erfolgt sein. Dem Arbeitgeber ist hierüber eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Diese darf nicht älter als 14 Monate sein.

Gemäß § 33 JArbSchG hat ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung die sog. erste Nachuntersuchung zu erfolgen. Die Bescheinigung ist ebenfalls dem Arbeitgeber vorzulegen. Die Nachuntersuchung darf nicht länger als drei Monate zurückliegen.

Legt der Jugendliche die Bescheinigung nicht vor Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung vor, darf er bis zur Vorlage nicht weiterbeschäftigt werden.

Die Einhaltung der vorgenannten Bestimmungen wird von den staatlichen Gewerbeaufsichtsämtern überwacht. Bei Verstößen werden Bußgelder festgesetzt.

Arbeitsunfähigkeit – Meldung bei dem Arbeitgeber

Auszubildende (bzw. bei Minderjährigen deren Eltern) sind bei Krankheit verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit (bzw. die des Kindes) und deren voraussichtliche Dauer dem **Ausbilder umgehend zu melden**. In welcher Form die Meldung zu erfolgen hat, bestimmt der Ausbilder. Es ist wichtig, hierzu eine klare Absprache zu treffen!

Laut [Entgeltfortzahlungsgesetz](#) muss spätestens am vierten Tag der Krankheit eine elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) vorliegen. Der Arbeitgeber kann jedoch eine eAU bereits ab dem ersten Krankheitstag verlangen. Seit 2023 fordert der Arbeitgeber die eAU direkt von der Krankenkasse an.

Arbeitsunfähigkeit – Meldung bei der Schule

Entschuldigungen für Tage, die den Schulunterricht betreffen, müssen auch der **Berufsschule** fristgerecht mitgeteilt werden. Hierzu sind die Regelungen der jeweiligen Berufsschule zu beachten:

BBS 3 Mainz: https://www.bbs3-mz.de/wp-content/uploads/Entschuldigung-Fehlzeiten_20230823.pdf

Entschuldigungsformular: <https://www.bbs3-mz.de/wp-content/uploads/Entschuldigungsformular.pdf>

BBS Wirtschaft Worms: <https://bbsw-worms.de/regeln-fehlzeiten/>

Arbeitszeit (s. auch **F**reistellung und **A**nrechnung)

Dauer der Arbeitszeit:

Achtung! Zulässige Arbeitszeiten bei jugendlichen und volljährigen Auszubildenden sind unterschiedlich.

Für Auszubildende unter 18 Jahren gilt das ⇒ Jugendarbeitsschutzgesetz

Gem. § 8 bzw. § 15 des Jugendschutzgesetzes (JArbSchG) dürfen Jugendliche nicht mehr als acht Stunden täglich und pro Woche nicht mehr als 40 Stunden an fünf Tagen beschäftigt werden. An Samstagen und Sonntagen dürfen Jugendliche nur im zahnärztlichen Notdienst beschäftigt werden und nur dann, wenn sie dafür an einem anderen berufsschulfreien Tag in derselben Woche freigestellt werden (vgl. §§ 16 und 17 JArbSchG). Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen (s.g. „Brückentage“) nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur so verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.

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.

Für **volljährige Auszubildende** sind die Bestimmungen des § 3 des Arbeitszeitgesetzes zu beachten: „Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“

Bema

Nach diesem einheitlichen **Bewertungsma**ßstab werden zahnärztliche Leistungen innerhalb der gesetzlichen Krankenversicherung abgerechnet. Auch sonstige Kostenträger wie z. B. Bundeswehr, Polizei, Zivildienst und Sozialhilfeträger benutzen den Bema als Abrechnungsgrundlage.

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) betrifft die sog. duale Berufsausbildung und regelt u. a. die Berufsausbildungsvorbereitung, die Voraussetzungen des Berufsausbildungsverhältnisses, die Fortbildung und die berufliche Umschulung. Dort findet man Antworten z.B. auf solche Fragen wie: Wer darf ausbilden, welche Ausbildungsberufe sind anerkannt und welche Prüfungen fallen an.

Betrieblicher Ausbildungsnachweis = früher **B**erichtsheft

Die Auszubildenden sind dazu verpflichtet, einen Betrieblichen Ausbildungsnachweis zu führen. Dies ist in § 13 Nr. 7 BBiG verankert. Der Ausbildungsnachweis kann entweder klassisch (d.h. als ein Ordner in Papierform) oder online geführt werden. Darüber entscheidet der Ausbilder mit Einverständnis des Auszubildenden. Die vereinbarte Form des Ausbildungsnachweises muss im Ausbildungsvertrag genannt werden und bleibt für die gesamte Dauer der Ausbildung bestehen.

Ausbildende haben Auszubildende zum Führen der Ausbildungsnachweise anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen und abzunehmen. Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis am Arbeitsplatz zu führen (s. § 14 Abs. 2 BBiG). Für die Zulassung zur Prüfung ist neben der Bearbeitung des Aufgabenkatalogs (klassisches Berichtsheft: Datei 3_Betrieblicher Ausbildungsnachweis / Online-Version: Fragebögen) die Erstellung der wöchentlichen Tätigkeitsberichte zwingend erforderlich. Diese sind

in der Online-Version bereits integriert; bei der klassischen Version muss die Vorlage ausgedruckt und wöchentlich ausgefüllt werden.

Bei der Anmeldung zur Abschlussprüfung muss eine Bestätigung des/der Ausbildenden vorgelegt werden, dass der vorgeschriebene Betriebliche Ausbildungsnachweis kontinuierlich, vollständig und ordnungsgemäß geführt wurde. Entsprechende Vorlagen befinden sich entweder im Onlineberichtsheft oder für die klassische Variante auf [https://www.bzkr.de/ZFA-Ausbildung/Ausbildungsnachweis/Klassisch in Papierform/Anleitung Inhalte](https://www.bzkr.de/ZFA-Ausbildung/Ausbildungsnachweis/Klassisch_in_Papierform/Anleitung_Inhalte) (letzte Seite in der Datei [Aufgabenkatalog Betrieb Ausb Nachweis ab 2022](#)). Ohne Vorlage eines ordnungsgemäß geführten Ausbildungsnachweises kann der Prüfungsausschuss die Zulassung des Auszubildenden zur Abschlussprüfung nicht bewilligen (s. § 8 der Prüfungsordnung auf www.bzkr.de/ZFA-Ausbildung/ZFA-Prüfungen/Prüfungsordnung).

Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

Das Bundesurlaubsgesetz ([BUrlG](#)) regelt die Fragen des Erholungsurlaubs. U. a. gibt es hier die Regelung zum Mindesturlaubsanspruch, die dem Schutz der Arbeitnehmer dient. Die meisten Unternehmen haben jedoch eigene, für die Arbeitnehmer günstigere Berechnungsgrundlagen (z.B. aufgrund eines Tarifvertrages oder Individualarbeitsvertrages). Das Gesetz findet Anwendung auf Arbeitsverhältnisse mit volljährigen Arbeitnehmern. Die Fragen des Urlaubsanspruchs der jugendlichen Arbeitnehmer sind im [§ 19 des Jugendarbeitsschutzgesetz](#) geregelt. Während des Urlaubs ist eine dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechende Erwerbstätigkeit nicht gestattet.

Es dürfen maximal 60 % des Jahresurlaubsanspruchs durch den Betrieb (Betriebsferien) verplant werden.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Das Bürgerliche Gesetzbuch ([BGB](#)) ist die wichtigste Grundlage des Bürgerlichen Rechts.

Inhalt: Allgemeine Vorschriften, die für das gesamte Privatrecht gelten (z.B. Regeln über Rechts- und Geschäftsfähigkeit, Rechtsgeschäfte, Fristen und Verjährung), Recht der Schuldverhältnisse (Schuldrecht) sowie das Sachenrecht und das Familien- und Erbrecht.

Datenschutz

Der Datenschutz resultiert aus dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung und bezeichnet den Schutz personenbezogener Daten vor Missbrauch. Datenschutz wird häufig als Recht verstanden, dass jeder Mensch grundsätzlich selbst darüber entscheiden darf, wem wann welche seiner persönlichen Daten zugänglich sein dürfen.

Der Datenschutz wird durch das [Bundesdatenschutzgesetz](#) und die [Datenschutzgrundverordnung](#) geregelt. Um den Datenschutz zu gewährleisten, sind die Zahnmedizinischen Fachangestellten sowie die Auszubildenden genauso wie die Zahnärzte und Ärzte zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Freistellung und **A**nrechnung

Gesetzliche Grundlage: ⇒ [§ 15 BBiG](#)

Die Regelungen für die Freistellung und Anrechnung des Berufsschulunterrichtes auf die Arbeitszeit wurden durch eine Gesetzesänderung für Jugendliche und Erwachsene vereinheitlicht.

Für alle Auszubildende gilt Folgendes:

- Ihr Ausbildender ist verpflichtet, Sie **für den Berufsschulunterricht freizustellen**. Dies gilt auch für Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind.
- Beginnt der **Berufsschulunterricht vor 9 Uhr**, dürfen Sie vor Schulbeginn nicht beschäftigt werden.
- An **Berufsschultagen mit mehr als 5 Unterrichtsstunden** (à 45 Min.) dürfen Sie **einmal die Woche** nicht mehr beschäftigt werden.

Wichtig: Diese Regelung ist auf einen Berufsschultag in der Woche beschränkt, auch wenn Sie weitere Schultage mit mindestens 6 Unterrichtsstunden haben. Bei zwei Berufsschultagen legt der Ausbildungsbetrieb den Arbeitstag der ganztägigen Freistellung fest. Für diesen Tag ist auf die Ausbildungszeit die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit anzurechnen / Beispiel: bei 40 Std./Woche und 5 Arbeitstagen sind es 8 Stunden

- Ihr Ausbildender ist berechtigt, Sie **am zweiten Berufsschultag der Woche** nach Beendigung des Berufsschulunterrichts in der Praxis zu beschäftigen. Er hat Ihnen allerdings genügend Zeit für Wegstrecke und Pausen und eventuell erforderliche Zeit zum Waschen und Umkleiden einzuräumen. Für diesen Tag ist die Dauer der tatsächlichen Teilnahme am Berufsschulunterricht einschließlich der Pausen und der notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb auf die Ausbildungszeit anzurechnen.

Achtung! Zulässige Arbeitszeiten bei jugendlichen und volljährigen Auszubildenden sind unterschiedlich. Für Auszubildende unter 18 Jahren gilt das $\Rightarrow$ [Jugendarbeitsschutzgesetz](#). Dies bedeutet, dass der/die **Jugendliche** nach Beendigung des Berufsschulunterrichts noch solange im Betrieb mitarbeiten muss, bis - unter Einbeziehung der Unterrichtszeit – die höchstzulässige tägliche Ausbildungszeit von in der Regel acht Stunden ($\Rightarrow$ [§ 8 JArbSchG](#)) erreicht ist, es sei denn, die betriebliche Arbeitszeit ist kürzer. Für **volljährige Auszubildende** sind die Bestimmungen des § 3 des Arbeitszeitgesetzes zu beachten: „Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“

- Sie sind an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen. Dies gilt sowohl für die gestreckte Abschlussprüfung Teil 1 als auch Teil 2. Erstreckt sich die schriftliche Prüfung über mehrere Tage, ist die Freistellung nur einmal zu gewähren.

Freistellung vom Schulunterricht aus betrieblichen Gründen

Gemäß § 24 der Schulordnung für die öffentlichen berufsbildenden Schulen in Rheinland-Pfalz ([BBiSchulO RP](#)) ist eine Freistellung vom Schulunterricht aus betrieblichen Gründen nicht zulässig. Der Ausbilder hat dafür zu sorgen, dass die regulären Praxisabläufe von seinem ausgebildeten Fachpersonal erledigt werden.

GoÄ

Die **Gebührenordnung für Ärzte** (GOÄ) regelt die Höhe der Honorare für ärztliche Leistungen.

Goz

Die **Gebührenordnung für Zahnärzte** (GOZ) regelt die Höhe der zahnärztlichen Honorare für die Abrechnung von Leistungen an Privatpatienten: <https://www.bzkr.de/Zahnärzte/GOZ/GOÄ>

Hepatitis B-Schutzimpfung

Aus der Reihe möglicher Infektionskrankheiten ist für den zahnärztlichen Bereich die Hepatitis-B-Infektion von besonderer Bedeutung. Die Unfallverhütungsvorschrift TRBA 250 (vorherige BGV C 8), die auch für Auszubildende anzuwenden ist, verpflichtet den Arbeitgeber, seine MitarbeiterInnen über die für sie in Frage kommenden Immunisierungsmaßnahmen zu unterrichten. Die Immunisierung ist den Beschäftigten kostenlos zu ermöglichen.

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Das Jugendarbeitsschutzgesetz ([JArbSchG](#)) dient dem Schutz der arbeitenden Jugend und regelt die Fragen der Beschäftigung von Minderjährigen z. B. des Urlaubsanspruches, der Arbeitszeiten, der Beschäftigungsverbote, der gesundheitlichen Betreuung sowie die Straf- und Bußgeldvorschriften. Jugendlischer ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.

Kündigung bzw. Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Kündigung während der Probezeit

Gemäß § 22 Abs. 1 [BBiG](#) kann das Ausbildungsverhältnis während der Probezeit jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von beiden Seiten beendet werden.

Die Probezeit muss **mindestens einen Monat** und darf **höchstens 4 Monate** betragen. Abweichende Regelungen sind nicht zulässig.

Kündigung bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit

Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung für beide Seiten nur noch als fristlose Kündigung möglich; dies setzt das Vorliegen eines wichtigen Grundes voraus. Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe der Gründe erfolgen. Sie ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem Kündigenden länger als zwei Wochen bekannt sind.

Darüber hinaus kann der Auszubildende nach Ablauf der Probezeit das Ausbildungsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen beenden, wenn er die Ausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will. Eine Kündigung mit dem Argument, bei einer anderen Praxis die Ausbildung fortsetzen zu wollen, ist nicht möglich.

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses mit Ablauf der Ausbildungszeit bzw. mit dem Bestehen der Abschlussprüfung

Gemäß § 21 BBiG endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.

Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, endet das Ausbildungsverhältnis **mit der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses**. Die Bekanntgabe erfolgt am letzten Prüfungstag unmittelbar im Anschluss an die Prüfung im Fach „Praktische Übungen“ unter der Voraussetzung, dass die schriftliche Prüfung bestanden und keine mündliche Ergänzungsprüfung erforderlich ist.

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, wird das Berufsausbildungsverhältnis bis zum Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit bzw. auf Verlangen des Auszubildenden „bis zur nächsten Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr“ (§ 21 Abs. 3 BBiG) fortgesetzt.

Gemäß § 12 Abs. 1 BBiG kann sich der Auszubildende innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses dazu verpflichten, nach dessen Beendigung mit dem Ausbilder ein Arbeitsverhältnis einzugehen.

Beendigung durch Aufhebungsvertrag

Eine einvernehmliche Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag ist jederzeit möglich. Er hat schriftlich zu erfolgen und muss von beiden Seiten unterschrieben werden.

Meldepflicht

Die Kammer ist gesetzlich verpflichtet, den Ausbildungsverlauf zu überwachen. Um dies zu gewährleisten, ist im Falle der Kündigung oder Auflösung des Ausbildungsvertrages die Verwaltung der BZKR unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Lernfelder

Die schulische Ausbildung ist in Lernfelder unterteilt. Ein **Lernfeld** ist eine Organisationseinheit im Berufsschulunterricht. Es betrifft immer ein komplexes Themengebiet, das auf realen Handlungssituationen aufbaut. Die Lernfelder ermöglichen den Auszubildenden komplexes Erlernen der mit dem vorgegebenen Thema zusammenhängenden theoretischen sowie praktischen Inhalte. Dies soll die Handlungskompetenz und die Lernbereitschaft fördern.

Masernimpfung

Die Masernimpfung ist für alle nach 1970 geborenen Personen, die in einer Gesundheitseinrichtung (Zahnarztpraxis) tätig sind, verpflichtend.

Ab dem 1. März 2020 neu in einer Zahnarztpraxis tätige Personen

Diese Personen müssen vor Beginn ihrer Tätigkeit einen Impfschutz durch eine Impfdokumentation oder ein ärztliches Zeugnis nachweisen.

Personen, die vor dem 1. März 2020 bereits in einer Zahnarztpraxis tätig sind

Diese Personen müssen einen ausreichenden Impfschutz bis zum Ablauf des 31. Juli 2021 nachweisen.

Die Nachweispflicht gegenüber dem Arbeitgeber wird erfüllt durch die Vorlage eines:

- Impfausweises bzw. einer Impfbescheinigung,
- ärztlichen Zeugnisses, dass eine Immunität gegen Masern bereits vorliegt,
- ärztlichen Zeugnisses, dass aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden kann.

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Das Mutterschutzgesetz ([MuSchG](#)) dient dem Schutz der erwerbstätigen Mutter. Hier werden u. a. die Beschäftigungsverbote für werdende Mütter sowie nach der Entbindung geregelt. Darüber hinaus findet man hier Vorschriften zu den Mitteilungspflichten, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Kündigung, Stillzeit etc.

Prüfungsordnung

Die Regelungen zur Abschlussprüfung sind in der **Prüfungsordnung** für den Ausbildungsberuf Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r zu finden. Neben den Vorgaben zur Organisation und Durchführung dieser Prüfung sind hier die Zulassungsvoraussetzungen verankert. Die Prüfungsordnung ist eingestellt auf www.bzkr.de / ZFA-Ausbildung / ZFA-Prüfungen

Röntgen und Strahlenschutz

Im Rahmen der Abschlussprüfung zur/m Zahnmedizinischen Fachangestellten ist auch eine Prüfung im „Röntgen- und Strahlenschutz“ vorgesehen. Der Nachweis ausreichender Kenntnisse berechtigt, die Röntgenaufnahmen nach Anweisung und unter Aufsicht des Zahnarztes anzufertigen. Der Auszubildende muss

mit der Handhabung der Röntgengeräte, den Aufnahmetechniken, der Anwendung der Strahlenschutzbestimmungen, der Dunkelkammerarbeit, der Durchführung von Qualitäts-Sicherungsmaßnahmen sowie der Dokumentation vertraut sein. Diese praktischen Ausbildungsinhalte müssen schwerpunktmäßig in der ausbildenden Praxis durch den Ausbildenden vermittelt werden.

Die Benutzung von Röntgengeräten unterliegt gesetzlichen Regelungen:

Strahlenschutzgesetz ([StrlSchG](#)) = Gesetz zum Schutz vor der schädlichen Wirkung ionisierender Strahlung

Strahlenschutzverordnung ([StrlSchV](#)) = Verordnung zum Schutz vor der schädlichen Wirkung ionisierender Strahlung

Das Gesetz und die Verordnung befassen sich mit dem Schutz der Menschen und der Umwelt vor Schäden durch Röntgenstrahlen und regeln die Fragen der Anwendung von Röntgengeräten.

Ruhepausen (s. auch **Arbeitszeit** und **Beschäftigungsverbote**)

Jugendlichen müssen gem. § 11 [JArbSchG](#) im Voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen

- 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden,
- 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten. Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden, frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Die Ruhepausen werden auf die betriebliche Arbeitszeit nicht angerechnet.

Rundschreiben / ZFA-aktuell

ZFA-aktuell (s. [www.bzkr.de/Praxisteam/News & ZFA-aktuell](http://www.bzkr.de/Praxisteam/News_&_ZFA-aktuell)) wird als Anlage zu unserem Rundschreiben an die Praxisinhaber (Mitglieder der BZKR) verschickt. Die Anlage beinhaltet Informationen zu den Themen der Ausbildung und der ZFA-Berufsausübung.

Schulbücher und Fachliteratur sind Eigentum der Praxis

Die vom Ausbilder zur Verfügung gestellten Schulbücher sind Eigentum der Praxis. Sollte ein Auszubildender die Ausbildungsstelle wechseln, ist er verpflichtet, die Schulbücher zurückzugeben bzw. die Anschaffungskosten bei neuen oder den Zeitwert bei gebrauchten Büchern zu erstatten. Im neuen Berufsbildungsgesetz wird klargestellt, dass auch Fachliteratur unter die Ausbildungsmittel fällt, die Auszubildenden kostenlos zur Verfügung zu stellen sind.

Schutzkleidung

Die Bestimmungen der Unfallverhütungsvorschriften bezüglich Schutzkleidung, Handschuhen und Gesichts- und Kopfschutz sind auch von Auszubildenden zu beachten. Zur persönlichen Schutzausrüstung, die in geeigneter Ausführung/Größe und ausreichender Stückzahl vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen ist, zählen insbesondere:

- **Schutzkleidung**, wenn Beschäftigte den Einwirkungen von Krankheitserregern ausgesetzt sind. Für Desinfektion, Reinigung und Instandhaltung der Schutzkleidung hat der Arbeitgeber zu sorgen.
- **Flüssigkeitsdichte, ausreichend widerstandsfähige Handschuhe**, wenn die Hände mit schädigenden Stoffen in Kontakt kommen können (Reinigungs- und Desinfektionsarbeiten).

- **Medizinische Einmalhandschuhe**, wenn die Hände mit Blut, Sekreten, Eiter o. ä. in Kontakt kommen können.
- **Gesichts- und Kopfschutz** (z.B. Brille), wenn mit Verspritzen oder Versprühen erregershaltigen Materials zu rechnen ist.

Sozialgesetzbuch V

Im deutschen Sozialgesetzbuch (SGB) hat der Gesetzgeber zahlreiche Einzelgesetze, die das Sozialrecht betreffen, in bisher 12 Büchern zu verschiedenen Themenbereichen zusammengefasst. Das Sozialgesetzbuch V ([SGB V](#)) betrifft Organisation, Versicherungspflicht und Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen sowie deren Rechtsbeziehungen u. a. zu Ärzten und Zahnärzten.

Das SGB V dient als Informationsquelle und Ausbildungsmittel und wird dem Auszubildenden von dem Ausbilder zur Einsichtnahme in der Praxis zur Verfügung gestellt.

Schweigepflicht

Angehörige der Heilberufe (u. a. Ärzte und Zahnärzte) sowie Angehörige der assistierenden Hilfsberufe (u. a. Zahnmedizinische Fachangestellte) sind rechtlich dazu verpflichtet, die ihnen anvertrauten Geheimnisse der Patienten oder auf andere Weise bekanntgewordene personenbezogene Daten und Tatsachen nicht an Dritte, auch nicht an nahe Verwandte, weiterzugeben. Diese Verpflichtung gilt auch für die Auszubildenden. Ein Bruch der Verschwiegenheitspflicht stellt nicht nur eine Verletzung arbeitsvertraglicher Aufgaben dar, sondern kann auch strafrechtlich verfolgt werden. Über den Umfang der Verschwiegenheitsverpflichtung werden die Auszubildenden von ihren Ausbildern entsprechend belehrt.

Strahlenschutzgesetz / **S**trahlenschutzverordnung

s. **R**öntgen

Telefonische Erreichbarkeit der Auszubildenden während des Berufsschulunterrichts

Die Auszubildenden müssen für den Ausbildungsbetrieb während des Schulunterrichts telefonisch nicht erreichbar sein. Der Auszubildende ist somit weder berechtigt noch verpflichtet, ein Mobiltelefon während des Berufsschulunterrichts in Betrieb zu halten. Dies lässt sich aus § 15 Satz 1 des [Berufsbildungsgesetzes](#) herleiten. Danach hat der Auszubildende den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen.

Urlaub - Mindesturlaub während der Ausbildung

Gemäß § 19 Abs. 3 des [Jugendarbeitsschutzgesetzes](#) soll Berufsschülern der Urlaub in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Ferner ist der Urlaub gemäß § 7 des [Bundesurlaubsgesetzes](#) zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.

Es dürfen maximal 60 % des Jahresurlaubsanspruchs durch den Betrieb (Betriebsferien) verplant werden.

Urlaubsanspruch:

Mindesturlaub für Jugendliche	Der einem jugendlichen Auszubildenden zu gewährende Mindesturlaub beträgt bei 5 Arbeitstagen pro Woche (Montag bis Freitag) • 25 Arbeitstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist, • 23 Arbeitstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist, • 21 Arbeitstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist. Stichtag ist der 01.01. eines Jahres – das Alter an diesem Tag ist ausschlaggebend für das ganze Jahr!
Mindesturlaub für volljährige Auszubildende	Der einem volljährigen Auszubildenden zu gewährende Mindesturlaub beträgt 20 Arbeitstage bei 5 Arbeitstagen pro Woche (Montag bis Freitag)

Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

Die zuständige Bezirkszahnärztekammer ist dazu verpflichtet, alle Berufsausbildungsverträge in ein Verzeichnis einzutragen. Dort sind alle wichtigen Änderungen, die den Ausbildungsverlauf betreffen, zu vermerken. **Die Auszubildenden sind verpflichtet, die Kammer über wesentliche Änderungen, z.B. bezüglich des Beschäftigungsverhältnisses, des Namens oder des Wohnortes schriftlich zu informieren.** Die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung.

Zahnsteinentfernen durch Auszubildende nicht erlaubt

Während der gesamten Ausbildungsdauer dürfen die Auszubildenden am Patienten keine Zahnsteinentfernung vornehmen. Diese Aufgabe darf der Zahnarzt nur an befähigtes Fachpersonal delegieren und zwar unter der Voraussetzung, dass er selbst in der Praxis anwesend ist und die Arbeit überprüft.

Stand: Oktober 2024

Bei personenbezogenen Bezeichnungen wurde aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Bezeichnung gewählt.

