

Hinweise zum Ausfüllen der Ausbildungsverträge

Allgemein / Eintragung des Ausbildungsverhältnisses

Die Ausbildungsverträge sind in **3facher** Ausfertigung bei der **BZK Rheinhessen** möglichst mindestens 4 Wochen vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses einzureichen. Bei einem Mündel (minderjährige Person unter Vormundschaft) sind vier Exemplare notwendig. Bitte achten Sie auf **Vollständigkeit** der Eintragungen in **allen Exemplaren** des Ausbildungsvertrages.

Bei Jugendlichen (unter 18 Jahren) zusätzlich benötigt

- **ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung**, s. BBiG § 35 Absatz 1 Ziffer 3
- **Unterschrift der/s gesetzlichen Vertreter/s** (Eltern / Vormund)

A. Verkürzung / Anrechnung absolvierter Zeiträume

Bei **genehmigter Verkürzung** aufgrund einer schulischen oder beruflichen Vorbildung ist diese hier einzutragen z.B. Abitur oder abgeschlossene Ausbildung zur MFA.

Bei der **Übernahme** einer Auszubildenden aus einer anderen Praxis nach Probezeitkündigung oder Aufhebungsvertrag ist unter „Verkürzungsgrund“ die Berufsbezeichnung „ZFA“ und in der zweiten Zeile die vorherige Ausbildungsstätte „z.B. Praxis Dr. Muster“ einzutragen. Die bereits zurückgelegte Ausbildungszeit ist in Monaten anzugeben und die Vertragslaufzeit entsprechend anzupassen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die gesamte Ausbildungsdauer inklusive des Anrechnungszeitraums weiterhin regulär 36 Monate betragen muss. Ist die genaue Anzahl der anzuerkennenden Monate nicht bekannt, so kann dieser Eintrag von der BZK vorgenommen werden.

Beispiel: Die Auszubildende hat bereits 3,5 Monate in einer anderen Praxis absolviert, die Kenntnisse sind gut und können angerechnet werden. Startet sie in Ihrer Praxis am 01.10.2023, so wählen Sie als Enddatum den 15.06.2026.

Vertragsbeginn und -ende / Ausbildungsdauer

Neue Ausbildungsverträge müssen im Zeitraum vom 01.05. bis 30.09. eines Kalenderjahres - bevorzugt vor Beginn eines Schuljahres - beginnen. Der Ausbildungsbeginn zwischen dem 01.10. und 30.04. ist nicht möglich! Die **Einschulung** erfolgt mit Beginn des neuen Schuljahres. Dies gilt auch für diejenigen, die ihre Ausbildung ab dem 01.05. vor den Sommerferien beginnen.

Die reguläre Abschlussprüfung II findet für alle Auszubildenden im Sommer statt. Die Möglichkeit einer vorzeitigen Zulassung gem. § 45 Abs. 1 BBiG (wegen guter Leistung) bleibt davon unberührt.

Das **Ausbildungsende** bestimmt sich durch die Ausbildungsdauer gemäß Ausbildungsordnung. Bei einer regulären Ausbildungsdauer endet diese genau 3 Jahre nach dem Beginn.

Beispiel: Beginn 01.08.2023 Ende 31.07.2026

B. Probezeit

Gemäß Berufsbildungsgesetz muss die Probezeit mindestens 1 Monat und darf höchstens 4 Monate betragen. Sie beginnt automatisch mit dem Datum des Beginns des Ausbildungsvertrages.

C. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungspraxis

In **ausschließlich kieferorthopädisch oder kieferchirurgisch** tätigen Praxen sowie Einrichtungen in **Kliniken** und bei der **Bundeswehr** ist es erforderlich, Ausbildungsmaßnahmen (mindestens 3 Monate) in allgemein zahnärztlichen Praxen vorzusehen. Gleiches gilt für alle anderen Ausbildungsstätten, in denen die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht in vollem Umfang vermittelt werden können (s. § 27 BBiG). Ausführliche Informationen finden Sie → [hier](#)

D. Ausbildungsvergütung

Die aktuelle Vergütungsempfehlung der rheinland-pfälzischen Bezirkszahnärztekammern entnehmen Sie bitte dem entsprechenden Formular zum Ausbildungsvertrag auf der Internetseite der BZKR → [hier](#).

Bei Abweichungen von der Empfehlung sind die gesetzlichen Vorgaben zur Mindestausbildungsvergütung zu beachten.

E. Wöchentliche Ausbildungszeit

Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden (§ 8 **JArbSchG**). Sie dürfen nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden (§ 15 JArbSchG). An Samstagen und Sonntagen ist eine Beschäftigung jugendlicher Auszubildender grundsätzlich nicht gestattet. Ausnahmen sind in § 16 JArbSchG geregelt.

Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit für volljährige Auszubildende richtet sich nach den Bestimmungen des **Arbeitszeitgesetzes** (ArbZG).

Die empfohlene regelmäßige Ausbildungszeit beträgt 8 Std. täglich und/ oder wöchentlich 40 Std.

Ausbildungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 bis 35 Stunden pro Woche zählen als Vollzeitausbildung.

Ausbildungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden zählen als Teilzeitausbildungen. Hier verlängert sich die Ausbildungsdauer bei einer wöchentlichen Ausbildungszeit von

- 34 – 30 Stunden um 6 Monate auf insgesamt 3,5 Jahre,
- 29 – 25 Stunden um 12 Monate auf insgesamt 4 Jahre,
- 24 – 20 Stunden um 18 Monate auf insgesamt 4,5 Jahre.

F. Urlaubsanspruch

Der/die Auszubildende hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub.

In die vorgegebenen Zeilen des Ausbildungsvertrages ist der jeweilige Erholungsurlaub je Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr) einzutragen. Der Urlaub ist für die Gesamtdauer der Berufsausbildung anzugeben, und zwar für jedes Kalenderjahr gesondert. Bei einer Regelausbildungszeit von 3 Jahren muss der Urlaub somit für 4 Kalenderjahre (bei Teilzeit entsprechend mehr) eingetragen werden. Bitte tragen Sie den Urlaubsanspruch **ENTWEDER** in Arbeitstagen **ODER** in Werktagen ein:

- bei **5-Tage-Woche** in die Rubrik **Arbeitstage**,
- bei **6-Tage-Woche** in die Rubrik **Werktage**.

Beide Angaben zusammen sind nicht zulässig!

Die Dauer des Erholungsurlaubs richtet sich bei volljährigen Auszubildenden nach den Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) und hinsichtlich Minderjährigen gem. § 19 JArbSchG.

Bei einer 5-Tage-Woche empfiehlt die BZKR 30 Arbeitstage.

Stichtag ist der 01.01. eines Jahres – das Alter an diesem Tag ist ausschlaggebend für das ganze Jahr!

Mindesturlaub bei Jugendlichen gem. § 19 JArbSchG:

- unter 16 Jahren: 25 Arbeitstage oder 30 Werktage;
- unter 17 Jahren: 23 Arbeitstage oder 27 Werktage;
- unter 18 Jahren: 21 Arbeitstage oder 25 Werktage.

Mindesturlaub bei volljährigen Auszubildenden gemäß § 3 BUrlG

Volljährige Auszubildende haben den gleichen Urlaubsanspruch wie volljährige Arbeitnehmer, d.h. 20 Arbeitstage (bei 5 Arbeitstagen pro Woche) oder 24 Werktage (bei 6 Arbeitstagen pro Woche)

Voller oder nur anteilmäßiger Urlaubsanspruch?

Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig bei einem mehr als 6-monatigen Bestehen des Ausbildungsverhältnisses.

In nachfolgenden Fällen haben im Laufe des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Auszubildende für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs (Teilurlaub):

- für Zeiten eines Kalenderjahres, für die wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr kein voller Urlaubsanspruch entsteht;
- wenn vor Erfüllung der Wartezeit der Auszubildende aus dem Ausbildungsverhältnis ausscheidet;
- wenn der Auszubildende nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Ausbildungsverhältnis ausscheidet.

Bruchteile von Arbeitstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden (§ 5 Abs. 2 BUrlG).

Scheidet der Auszubildende – nach erfüllter Wartezeit – in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres (ab dem 01.07. eines Jahres) aus, steht ihm gesetzlich der volle Urlaubsanspruch zu.

Demnach ist der Urlaubsanspruch im ersten Kalenderjahr anteilig einzutragen (ein Zwölftel des Jahresurlaubsanspruchs pro Monat).

Urlaubsanspruch im letzten Kalenderjahr der Ausbildung

Die Berechnung ist so vorzunehmen, als würde der Auszubildende nicht übernommen werden. Zu beachten ist dabei, dass dem Auszubildenden der volle Jahresurlaub zusteht, wenn er – siehe vorstehend – nach erfüllter Wartezeit von sechs Monaten in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Ausbildungsverhältnis ausscheidet (§ 5 Abs. 1 c BUrlG), d. h. endet das Ausbildungsverhältnis nach dem 30. Juni, ist im Vertrag der volle Jahresurlaub anzugeben (Beispiel: Beginn der Ausbildung am 1. August, voraussichtliches Ende der Ausbildung am 31. Juli – voller Jahresurlaub).

Soweit Sie Ihrem Auszubildenden mehr Urlaub als den gesetzlichen Mindesturlaub gewähren, besteht allerdings die Möglichkeit, durch vertragliche Zusatzvereinbarung zu regeln, dass für den Fall des Ausscheidens in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres, der Urlaubsanspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub reduziert wird. Eine solche Regelung könnte z. B. wie folgt formuliert werden und als Ergänzung zum Ausbildungsvertrag hinzugenommen werden: *"Folgende Nebenabrede wird vereinbart: Bei Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte wird der Urlaubsanspruch gezwölftelt, wobei die Kürzung allerdings nur insoweit erfolgt, als dadurch nicht der gesetzlich vorgeschriebene Mindesturlaub unterschritten wird."*

G. Ausbildungsnachweis

Die Form des Ausbildungsnachweises muss bei der Erstellung des Ausbildungsvertrages verbindlich gewählt werden.

Die BZK Rheinhessen empfiehlt die Führung des elektronischen Ausbildungsnachweises (Online-Berichtsheft) über die Internet-Plattform BLoK.

Vorteile:

- Kein Ausdruck erforderlich
- Kontrolle durch die Ausbildungspraxis jederzeit möglich
- Informationen zur Ausbildung über eine speziell für Ausbilder und Auszubildende erstellte Internetseite der BZKR
- Kosten werden komplett von der BZK übernommen.

Weitere ausführliche Informationen über das Online-Berichtsheft finden Sie → [hier](#)

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:

Daniela Oberst, ZFA-Ausbildungswesen
ausbildung@bzkr.de oder Tel. 06131 / 49085-21