



## Merkblatt

für die Berufsausbildung zur/zum  
Zahnmedizinischen Fachangestellten



# Merkblatt

Sehr geehrte Kollegin, sehr geehrter Kollege,

wir bedanken uns, dass Sie bereit sind, die verantwortungsvolle Aufgabe der Ausbildung von Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZFA) in Ihrer Praxis durchzuführen. Zur Unterstützung stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen der Zahnärztekammer Berlin gern zur Verfügung.

Bei organisatorischen Fragen wenden Sie sich bitte an:

<b>Frau Bartsch</b>	Abschlussprüfung, Röntgenprüfung Azubis	Tel. (030) 34 808 121
<b>Frau Kehrberg</b>	Abschlussprüfung	Tel. (030) 34 808 147
<b>Frau Kollien</b>	ZMP/ZMV/DH/FZP, Begabtenförderung, Zwischenprüfung	Tel. (030) 34 808 129
<b>Frau Schaefer</b>	Berufsausbildungsverzeichnis	Tel. (030) 34 808 122
<b>Frau Weimann</b>	Berufsausbildungsverzeichnis	Tel. (030) 34 808 152

Bei Fragen oder Problemen während der Ausbildung, wenden Sie sich bitte an:

<b>Frau Dr. Hefer</b>	Ausbildungsberaterin	<b>Mo-Do</b>	Tel. (030) 34 808 128
<b>Frau ZÄ Hahn</b>	Referatsleiterin	<b>Mi</b>	Tel. (030) 34 808 127

Das Referat erreichen Sie per E-Mail unter [zfa@zaek-berlin.de](mailto:zfa@zaek-berlin.de)

Mit diesem Schreiben stellen wir Ihnen die Vertragsformulare der Zahnärztekammer Berlin zur Verfügung. Beachten Sie bei der Ausstellung der Verträge bitte die nachfolgenden Hinweise und zusätzlichen Ratschläge!

**Beginn der Ausbildung ist am 1. Februar oder 1. August eines jeden Jahres - siehe Seite 5.**

Mit freundlichen Grüßen

*ZÄ Irina Hahn*

*Mitglied des Vorstandes der Zahnärztekammer Berlin*

*Leiterin Referat Aus- und Fortbildung Zahnmedizinische Fachangestellte*

## 1. Arbeitsbedingungen – Empfehlungen der Zahnärztekammer Berlin

### Die Ausbildungsvergütung beträgt:

im 1. Ausbildungsjahr 865,- EUR
im 2. Ausbildungsjahr 890,- EUR
im 3. Ausbildungsjahr 980,- EUR

Wir weisen darauf hin, dass die ständige Rechtsprechung eine Unterschreitung dieser Empfehlung um mehr als 20 % als unangemessen ausweist und die Zahnärztekammer Berlin die Registrierung der Ausbildungsverträge in diesem Fall ablehnen muss.

Die wöchentliche Ausbildungszeit darf 40 Stunden **nicht** überschreiten!

Der Mindest-Urlaubsanspruch beträgt:

gemäß § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz

#### **Berechnungsgrundlage ist das Alter des Jugendlichen am 1. Januar des Kalenderjahres:**

für noch nicht 16-jährige **mindestens** 30 Werktage (25 Arbeitstage),

für noch nicht 17-jährige **mindestens** 27 Werktage (23 Arbeitstage),

für noch nicht 18-jährige **mindestens** 25 Werktage (21 Arbeitstage).

gemäß § 3 Bundesurlaubsgesetz

24 Werktage bzw. 20 Arbeitstage für die über 18 Jahre alten Angestellten (Auszubildenden). Werktage sind alle Tage, außer Sonn- und gesetzliche Feiertage.

Der Urlaub soll möglichst langfristig geplant und während der Schulferien zusammenhängend gewährt werden. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Angestellter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Den Angestellten sind mindestens zwei Wochen Jahresurlaub unter Berücksichtigung eigener zeitlicher Wünsche zu gewähren (§ 7 BUrlG).

**Bitte fügen Sie in die entsprechenden Rubriken des Vertrages die obenstehenden Angaben ein.** Es ist auch möglich, in Teilen oder generell über die gesetzlichen Regelungen hinauszugehen. Aufgrund der Regelungen des Berufsbildungsgesetzes und anderer einschlägiger Gesetze und Urteile kann die Zahnärztekammer Berlin **nur Verträge registrieren, die den oben aufgeführten Mindestkriterien entsprechen. Die Registrierung ist Voraussetzung zum Besuch der Berufsschule und für die Zulassung zu den Prüfungen.**

## 2. Beendigung von Ausbildungsverträgen

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 15.03.2000 (AZ: 5 AZR 622/98) entschieden, dass der gesetzliche Anspruch der Auszubildenden auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bei nichtbestandener Abschlussprüfung auf ihr Verlangen hin auch den Zeitraum bis zur zweiten Wiederholungsprüfung umfasst, sofern diese innerhalb der Jahresfrist liegt.

Dabei müssen die Auszubildenden dieses Verlangen innerhalb von zwei Wochen nach nicht bestandener Prüfung schriftlich beim Ausbilder erklären und der Zahnärztekammer hierüber Mitteilung machen.

Grundsätzlich gelten

folgende Möglichkeiten der

### Beendigung des Ausbildungsverhältnisses:

- die Schriftform ist vorgeschrieben!
- Kündigung während der Probezeit (*ohne Einhaltung einer Frist, ohne Angabe von Gründen*)
- Trennung im Rahmen eines einvernehmlichen Aufhebungsvertrages (*bei Minderjährigen ist die Unterschrift des gesetzlichen Vertreters nötig*),
- Kündigung aus wichtigem Grunde (*die Kenntnisnahme des angegebenen Grundes darf nicht länger als zwei Wochen zurückliegen*),
- mit Bestehen der Abschlussprüfung endet der Ausbildungsvertrag automatisch
- Ende mit Vertragsablauf, wenn bei nicht bestandener Prüfung kein Verlängerungsantrag gestellt wird,
- mit Ablauf max. eines Jahres nach dem Ende des ursprünglich vertraglichen Ausbildungsendes, sofern nicht zuvor die Prüfung bestanden worden ist.

Eine Probezeitverlängerung über die gesetzlichen 4 Monate hinaus ist **nicht** möglich. Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel der vereinbarten Probezeit unterbrochen, so verlängert sich diese um den Zeitraum der Unterbrechung.

### 3. Ausbildung in spezialisierten Ausbildungspraxen

Bei Lehrinhalten, die nicht in der eigenen Praxis vermittelt werden können – z. B. bei Kieferorthopädischen, Oralchirurgischen, Mund-Kiefer-Gesicht-Chirurgischen oder rein privat geführten Praxen, beim Öffentlichen Gesundheitsdienst oder der Bundeswehr ist es erforderlich, die fehlenden Bereiche in einer anderen Praxis oder Einrichtung vermitteln zu lassen. Dafür wurde durch den Berufsbildungsausschuss des Landes Berlin eine Regelung getroffen, deren Erläuterung Sie entweder nach bereits erfolgter Absprache in den beigefügten Unterlagen finden oder in der Zahnärztekammer Berlin anfordern können. Eine Registrierung der Verträge kann nur unter den dort aufgeführten Bedingungen erfolgen.

### 4. Berufsschulen – Oberstufenzentren Gesundheit (OSZ)

Die Auszubildenden werden nach ihren Wohnbezirken den beiden Schulstandorten zugeordnet:

- **OSZ Gesundheit I, Schwyzer Straße 6/8, 13349 Berlin**  
Tel.: (030) 45 30 80 14, Fax: (030) 45 30 80 77  
zuständig für die Bezirke: Charlottenburg, Mitte, Pankow, Prenzlauer Berg, Reinickendorf, Spandau, Schöneberg, Steglitz, Tiergarten, Wedding, Wilmersdorf und Zehlendorf
- **OSZ Gesundheit/Medizin (Rahel-Hirsch-Schule), Peter-Weiss-Gasse 8, 12627 Berlin**  
Tel.: (030) 99 28 90 32, Fax: (030) 99 28 90 59  
zuständig für die Bezirke: Friedrichshain, Hellersdorf, Hohenschönhausen, Kreuzberg, Köpenick, Lichtenberg, Marzahn, Neukölln, Tempelhof, Treptow und Weißensee

Die OSZ Gesundheit richten zweimal pro Jahr – jeweils zu Beginn des Schulhalbjahres – Anfängerklassen für Zahnmedizinische Fachangestellte ein. Bei frühzeitiger Anmeldung im OSZG kann bei der Schultagskombination auf Wünsche der Praxis Rücksicht genommen werden. Die Öffnungszeiten der Sekretariate können Sie telefonisch in der Berufsschule erfragen.

Wird der Ausbildungsvertrag nicht zu Beginn des Schulhalbjahres (siehe Registrierungszeiten) abgeschlossen, sind die Auszubildenden trotzdem berufsschulpflichtig und die Auszubildende wird in der Regel zu Beginn des nächsten Semesters in eine Anfängerklasse zurückgestuft. Der Schulbesuch hat Vorrang und darf nicht auf Grund von Praxisbelangen ausfallen.

## 5. Bitte dringend beachten: Registrierungszeiten für Ausbildungsverträge

Grundsätzlich können Sie Auszubildende an jedem Tag des Jahres einstellen. Um jedoch gewährleisten zu können, dass die Abschlussprüfung innerhalb der 36 Monate dauernden Ausbildungszeit abgelegt werden kann, bitten wir Sie, die Ausbildung für das Wintersemester zum 1. Februar und für das Sommersemester zum 1. August beginnen zu lassen. **Beachten Sie bitte, dass mit Beginn des Ausbildungsvertrages Berufsschulpflicht besteht.**

## 6. Freistellung für die Berufsschule

Nach § 15 BBiG sind Auszubildende für den Berufsschulunterricht freizustellen. Der Berufsschulbesuch ersetzt dann insoweit die betriebliche Ausbildungszeit. Die bisher geltende Unterscheidung zwischen minderjährigen und volljährigen Auszubildenden bei der Freistellung für den Berufsschulunterricht besteht seit dem 1.1.2020 nicht mehr. Für beide Gruppen gilt die gleichlautende Regelung, die sich für Minderjährige aus § 9 JArbSchG, für Erwachsene aus dem neu geschaffenen § 15 BBiG ergibt.

### **Beschäftigung vor Berufsschulbeginn**

Auszubildende dürfen vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigt werden.

### **Beschäftigung nach Berufsschulende**

Erwachsene und Jugendliche sind an Berufsschultagen mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche freizustellen. Der Berufsschulbesuch ist mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit anzurechnen.

#### **Beispiel 1:**

Die betriebliche Ausbildungszeit beträgt Montag bis Donnerstag jeweils 7 h 30, freitags nur 6 Stunden. Die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit beträgt daher 7 h 12 min. Der Auszubildende muss freitags zur Berufsschule, diese dauert 6 Unterrichtsstunden à 45 Minuten. Der Berufsschulbesuch ist mit 7 h 12 anzurechnen, auch wenn die betriebliche Ausbildungszeit am Freitag "nur" 6 Stunden beträgt. Der Auszubildende hat an den anderen Tagen einen Freistellungsanspruch von insgesamt 1 h 12 min.

#### **Beispiel 2:**

Der über 5-stündige Berufsschultag ist montags. Montags wird im Ausbildungsbetrieb nicht gearbeitet. Die wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 Stunden (Dienstag bis Samstag jeweils 8 Stunden). Der Berufsschulbesuch ist also mit 8 Stunden anzurechnen, auch wenn der Berufsschultag außerhalb der Ausbildungszeit liegt. Der Auszubildende kann also nur noch 32 Stunden im Betrieb ausgebildet werden. Sind in einer Woche zwei Berufsschultage mit jeweils mehr als 5 Unterrichtsstunden, ist der Auszubildende verpflichtet, an einem der beiden Tage wieder in den Betrieb zurückzukehren - an welchem der beiden Tage, bestimmt der Ausbildungsbetrieb. Der zweite Berufsschultag in der Woche wird mit der tatsächlichen Unterrichtszeit plus Pausen (ohne Wegzeit) angerechnet.

#### **Beispiel 3:**

Der Berufsschulbesuch dauert 5 Unterrichtsstunden à 45 Minuten. Er beginnt um 8 Uhr und endet um 12:25 (= 4:25 h). Die Berufsschulzeit ist damit mit 4:25 h auf die Ausbildungszeit anzurechnen. In Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden (an mindestens fünf Tagen) muss der Auszubildende, unter Anrechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit, freigestellt werden. Eine Beschäftigung des Auszubildenden in dieser Woche ist damit grundsätzlich ausgeschlossen.

Für Auszubildende unter 18 Jahren ist nach § 9 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten, dass die bisherige pauschale Anrechnung von Berufsschultagen mit 8 Stunden und von Blockbeschulung mit 40 Stunden nicht mehr erfolgt. Auch für Minderjährige ist an Berufsschultagen mit mehr als fünf Unterrichtsstunden, einmal in der Woche, die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit und in Berufsschulwochen mit mindestens 25 Stunden Blockunterricht an mindestens fünf Tagen, die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit anzurechnen.

## 7. Notwendige gesundheitliche Vorsorgemaßnahmen bei Auszubildenden

### 7.1 Untersuchung nach §§ 32-46 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG):

Jugendliche müssen vor Beginn ihrer Ausbildung dem zukünftigen Ausbilder eine Bescheinigung über eine ärztliche Erstuntersuchung vorlegen, die nicht länger als 14 Monate zurückliegen darf. Ein Jahr nach Beginn der Ausbildung muss eine Nachuntersuchung stattfinden, sofern die Jugendlichen das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Entsprechende Formulare sind bei den bezirklichen Gesundheitsämtern (Abteilung Kinder- und Jugendgesundheitsdienst) erhältlich und müssen dem untersuchenden Arzt vorgelegt werden. Für diese Untersuchung besteht die uneingeschränkte freie Arztwahl. Die Kosten der Untersuchungen trägt das Land Berlin.

### 7.2 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Jeder Auszubildende muss unabhängig von den Untersuchungen nach 1. vor Aufnahme einer Tätigkeit mit Infektionsgefährdung eine Bescheinigung über die arbeitsmedizinische Vorsorge nach Biostoffverordnung (BioStoffV)/BGV A 4, berufsgenossenschaftlicher Grundsatz G 42 und nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) von einem Arzt für Arbeitsmedizin bzw. Betriebsmedizin vorlegen. Der Ausbilder ist verpflichtet, diese Vorsorge-Bescheinigung in der Praxis aufzubewahren.

Der zukünftige Ausbilder bzw. Ausbildungsträger hat die Vorsorge zu veranlassen und die Kosten zu tragen. Rechtsgrundlagen: Sozialgesetzbuch VII, Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), BioStoffV, Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) sowie Unfallverhütungsvorschrift BGV A 4 der Berufsgenossenschaft.

Die ärztliche Untersuchung von Jugendlichen nach den §§ 32-46 JArbSchG ersetzt nicht die nach der Unfallverhütungsvorschrift BGV A 4 „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ und der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorge. Ist ein Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin nach § 2 des Arbeitssicherheitsgesetzes bestellt, soll der Arbeitgeber vorrangig diesen oder diese auch mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge beauftragen.

Verweigert sich ein Auszubildender der notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorge, dann verletzt dieser seine Mitwirkungspflicht (SGB VII § 21) und darf nicht mit Tätigkeiten betraut werden, die z. B. mit einer Infektionsgefährdung einhergehen. Hieraus resultiert für den Auszubildenden ein eingeschränktes Beschäftigungsverbot, wodurch die Ausbildung nicht das festgelegte Ziel erreichen kann.

### 7.3 Impfung gegen Hepatitis B

Der Ausbilder hat sicherzustellen, dass der Auszubildende über die für ihn infrage kommenden Maßnahmen zur Immunisierung bei Aufnahme der Ausbildung und bei gegebener Veranlassung unterrichtet wird. Die Immunisierung ist dem Auszubildenden kostenlos zu ermöglichen und schließt die vorherige serologische Kontrolle der Notwendigkeit der Impfung sowie die nachfolgende serologische Prüfung der Antikörperbildung ein. Die Maßnahmen zur Immunisierung schließen auch Wiederholungsimpfungen und die Kontrolle des Impfergebnisses ein.

Als Kostenträger der Hepatitis B-Schutzimpfung für Jugendliche kommen verschiedene Stellen in Frage. Zu ihnen zählen die gesetzlichen Krankenkassen oder der öffentliche Gesundheitsdienst (ÖGD). Bei Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, ist der Ausbilder bzw. der Ausbildungsträger in der Kostenübernahmepflicht.

Der Ausbilder darf dem Auszubildenden nach § 3, Abs. 3 ArbSchG keine Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen auferlegen. Die Hepatitis B-Impfung, die in der Zahnmedizin auf der Grundlage der BioStoffV anzubieten ist, zählt zu den Arbeitsschutzmaßnahmen.

Überwiegend sind Jugendliche, die sich um einen Ausbildungsplatz bewerben, bereits gegen Hepatitis B geimpft. Bitte fragen Sie bei der Bewerbung danach. Sollte die Impfung vor dem Abschluss des

Ausbildungsvertrages bereits begonnen worden sein, so wird sie auch über diesen Kostenträger beendet. Der Ausbilder hat dann allerdings eine serologische Kontrolle des Impferfolges zu veranlassen und die Kosten dafür zu tragen.

Falls die Hepatitis B-Impfung vom Auszubildenden abgelehnt werden sollte, lassen Sie sich als Ausbilder unbedingt Ihr Angebot der Impfung jährlich schriftlich bestätigen.

**Beachten Sie bitte das am 1. März 2020 in Kraft getretene Masernschutzgesetz. Das Gesetz sieht unter anderem vor, dass auch medizinisches Personal (soweit diese Personen nach 1970 geboren sind), die von der [Ständigen Impfkommission empfohlenen](#) Masern-Impfungen vorweisen müssen.**

Herausgeberin:

**Zahnärztekammer Berlin K. d. ö. R.**

Referat Aus- und Fortbildung Zahnmedizinische Fachangestellte Stallstraße 1 | 10585 Berlin

Telefon: (030) 34 808 128

Telefax: (030) 34 808 228

E-Mail: [zfa@zaek-berlin.de](mailto:zfa@zaek-berlin.de)

Stand: Mai 2021