



Verband medizinischer
Fachberufe e.V.



Informationen rund um die Ausbildung

für Medizinische,
Tiermedizinische
und Zahnmedizinische Fachangestellte
sowie Zahntechniker*innen

Ein Service des
Verbandes
medizinischer
Fachberufe e.V.

Kontakt:
Geschäftsstelle
Gesundheitscampus-
Süd 33
44801 Bochum
Tel.: 0234/777 28-0
Fax: 0234/777 28-200
info@vmf-online.de
www.vmf-online.de

Stand: 03/2023



Worum es geht

In „praxisnah“, dem Verbandsorgan des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V., veröffentlichen wir regelmäßig Beiträge, die sich mit Fragen, Problemen und Informationen zum Thema Ausbildung beschäftigen.	Der Verband medizinischer Fachberufe e.V. Wer wir sind	3
	Grundbegriffe	4
	Der Ausbildungsvertrag	6
	Probezeit	7
	Ausbildung kündigen	8
	Zur Berufsschulpflicht	9
Einige davon haben wir aktualisiert und auf den folgenden Seiten neu zusammengestellt.	Die Berufsausbildungsbeihilfe	10
	Streitigkeiten und Probleme während der Ausbildung	12
	Das Ausbildungszeugnis Form, Inhalt, Holschuld, Zurückbehaltungsrecht	14
	Das Ausbildungszeugnis Tipps für den Streitfall	16
	Regeln zur Vergütung	18
	Beitrittserklärung	19

Wer wir sind

Der Verband medizinischer Fachberufe e.V. ist eine unabhängige Gewerkschaft. Er wurde 1963 als Berufsverband der Arzthelferinnen gegründet und nimmt seit 1981 auch die Interessen der Zahnarzt- und Tierarzthelfer*innen wahr. 2006 erhielt der Verband seinen neuen Namen. Seit 2010 können angestellte und auszubildende Zahntechniker*innen Mitglied werden.

Der Verband medizinischer Fachberufe e.V. sieht seine Aufgaben darin,

- für die gesellschaftliche Anerkennung der Berufsangehörigen und die Sicherung der Arbeitsplätze zu kämpfen sowie angemessene Tarifverträge auszuhandeln
- sich für die zeitgerechte Aus-, Fort- und Weiterbildung in diesen Berufen zu engagieren
- seine Mitglieder gegenüber Arbeitgeber*innen und der breiten Öffentlichkeit zu vertreten
- für die Kolleg*innen ein fachkompetentes bundesweites Netzwerk zu bieten

Deshalb

- führen wir Tarifverhandlungen für Medizinische, Tiermedizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte und werden uns tariflich auch für angestellte Zahntechniker*innen engagieren.

- wirken wir unmittelbar an der Neu- und Ausgestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung für diese Ausbildungsberufe mit.
- bieten wir in Kooperation mit dem Bildungswerk für Gesundheitsberufe e.V. (BIG) und weiteren Partnern ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsprogramm an.
- sprechen wir Themen konkret an, die unsere von Frauen dominierten Berufe im Gesundheitswesen betreffen.

Rechtsberatung

Seit 1973 hat der Verband eine eigene Rechtsabteilung. Die Mitglieder können die kostenlose und individuelle Beratung in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen vom ersten Tag an in Anspruch nehmen. Unser juristischer Service umfasst u.a. die Überprüfung bzw. Beratung zu Ausbildungs- und Arbeitsverträgen und Verfahren gegenüber der Agentur für Arbeit oder der Deutschen Rentenversicherung.

Informationen

Fach- und Verbandsinformationen erhalten Mitglieder aus „praxisnah“ (unserem Verbandorgan) und von unserer Website www.vmf-online.de. Exklusiv für Mitglieder gibt es dort einen internen Bereich mit speziellen Berufes-Abos,

Verband medizinischer
Fachberufe e.V.:

Fachkundig vertreten
– praxisnah handeln

Fordern Sie
unverbindlich
ein kostenfreies
Infopaket an:
Tel.: 0234/777 28-0
Fax: 0234/777 28-200

info@vmf-online.de,
www.vmf-online.de

Grundbegriffe

Von
Ausbildungsordnungen
über
Prüfungsausschüsse
bis
Zeitraahmenmethode

In der **Berufsausbildung** gibt es viele Begriffe, die verwirrend wirken können. Wir erklären einige davon:

Ausbildungsordnungen (AO)

... sind von Ministerien erlassene Verordnungen, in denen die wichtigsten Aufgaben und Anforderungen zur Ausbildung sowie zu den Prüfungen in anerkannten Berufen festgehalten werden. Sie werden im Konsens der Sozialpartner erarbeitet und sind rechtsverbindlich.

Ausbildungsrahmenplan (ARP)

... legt die entsprechenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten innerhalb der betrieblichen Ausbildung fest. Er ist Bestandteil der jeweiligen AO.

Berufliche Handlungsfähigkeit

... umfasst die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten. Diese sind in der jeweiligen Ausbildungsordnung festgelegt und während der Ausbildung zu vermitteln (siehe Handlungs- und prozessorientierte Ausbildung sowie Schlüsselqualifikationen).

Im theoretischen Teil der Ausbildung (Berufsschulunterricht) wird die Handlungsfähigkeit im Rahmen allgemeinbildender und berufsfachlicher Inhalte zusätzlich ergänzt um

die Bereitschaft und Befähigung, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.

Betrieblicher Ausbildungsplan

... legt die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung für den jeweiligen Betrieb fest. Er ist Teil des Ausbildungsvertrages und sollte sich am Zeitrahmen der AO orientieren.

Handlungs- und prozessorientierte Ausbildung

... heißt, dass während der Ausbildung Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten bezogen auf Arbeits- und Geschäftsprozesse so vermittelt werden sollen, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt werden. Das schließt insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren sowie das Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang ein.

Prüfungsausschüsse

... werden von den zuständigen Kammern berufen. Mitglieder sind Vertreter*innen der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und der Lehrer.

Rahmenlehrplan (RLP)

... Lehrplan für die Berufsausbildung, der die Lernziele und -inhalte für den berufsbezogenen Unterricht der Berufsschule beschreibt, strukturiert nach Lernfeldern. RLP werden von der Ständigen Konferenz der Kultusminister*innen der Länder beschlossen. Die Umsetzung in konkrete Lehrpläne ist Sache der Bundesländer.

Schlüsselqualifikationen

... sind persönliche Einzelqualifikationen wie Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Ausdrucksfähigkeit, die u. a. die Sozialkompetenz ausbilden. Aber auch Genauigkeit, Konzentrations-, Planungs- und Informationsbeschaffungsfähigkeit sowie vernetztes und vorausschauendes Denken gehören zu den Schlüsselqualifikationen. Solche Qualifikationen während der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule gefördert werden müssen, sind in der sich heute stetig wandelnden Berufswelt mit ihren schnell wechselnden und neuen Anforderungen unverzichtbar, um ein Leben lang sein Berufsleben meistern zu können.

Schriftlicher Ausbildungsnachweis

... ist laut Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung und AO vorgeschrieben. Die dafür notwendige Gelegenheit muss den Auszubilden-

den während ihrer Ausbildungszeit gegeben werden. Der Ausbildungsnachweis (früher: „Berichtsheft“) ist von den Ausbildenden regelmäßig durchzusehen. Der Ausbildungsnachweis kann auch elektronisch geführt werden. Über die Form entscheiden die Berufsbildungsausschüsse der zuständigen Kammern.

Selbstschutz und ethische Verpflichtung

... sind wichtige Grundsätze für den Praxisalltag. Täglich haben wir es in den Praxen mit unterschiedlichen Menschen zu tun. Bei ihrer Betreuung ist es wichtig, dass von den Praxismitarbeiter*innen keine Gefahr der Übertragung von Infektionen ausgeht. Striktes Einhalten der Hygienestandards ist dabei genauso wichtig wie der eigene Impfstatus. Die Ständige Impfkommission des Robert-Koch-Instituts empfiehlt Menschen, die in einem medizinischen oder pflegerischen Beruf arbeiten, einen vollständigen Impfschutz. Diese Empfehlung dient neben dem persönlichen Schutz vor allem der ethischen Verpflichtung, die Patienten nicht zu gefährden.

Zeitraahmenmethode

... die Methode, nach der die AO zeitlich gegliedert werden, und zwar grob in zwei Blöcken: vor und nach der Zwischenprüfung. Die zeitlichen Angaben zu den Themen stellen eine Gewichtung dar.

Gedanken über
Selbstschutz und
ethische
Verpflichtung

Der Ausbildungsvertrag

Eine Vereinbarung, die zu Ungunsten der Auszubildenden von den Vorschriften des BBiG abweicht, ist nichtig.

Die tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütungen finden Sie in den Tarifverträgen¹ auf den Berufeseiten unserer Website www.vmf-online.de/mfa-tarife /[zfa-tarife](http://www.vmf-online.de/zfa-tarife) /[tfa-tarife](http://www.vmf-online.de/tfa-tarife)

¹ Im internen Mitgliederbereich stehen zudem Übersichten über Empfehlungen zur Ausbildungsvergütung von „tariflosen“ Zahnärztekammern und Zahntechniker-Innungen zum Download bereit.

Ein Berufsausbildungsverhältnis ist ein Arbeitsverhältnis besonderer Art, das durch den Abschluss eines Ausbildungsvertrages nach §§ 10 und 11 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) begründet wird. Die Regelungen treffen auch für Berufe zu, die nach der Handwerksordnung geregelt sind.

Inhalte

Laut § 11 BBiG müssen folgende wesentliche Inhalte des Ausbildungsvertrages vor Beginn der Berufsausbildung schriftlich festgelegt sein:

- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung (in der Ausbildungsordnung festgelegt)
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit (Vorgaben daraus ergeben sich aus den Ausbildungsverträgen der Kammern, ggf. aus Manteltarifverträgen und dem Jugendarbeitsschutzgesetz sowie aus dem Arbeitszeitgesetz)
- Dauer der Probezeit (S. 7)
- Zahlung und Höhe der Vergütung
- Dauer des Urlaubes

- Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann (S. 8)
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die anzuwenden sind
- Die Form des Ausbildungsnachweises (S. 5)

Ausbildungsvergütung

Gem. § 17 Abs. 1 BBiG ist eine angemessene Vergütung zu gewähren. Diese muss mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens einmal jährlich, steigen.

Seit 2020 gilt für Ausbildungsverhältnisse, die in diesem Jahr beginnen, eine Mindestausbildungsvergütung. Weitere Informationen dazu auf S. 18.

Vertragsexemplare

Der Berufsausbildungsvertrag wird bei der zuständigen Kammer angefordert und in dreifacher Form ausgestellt: ein Exemplar für die Auszubildenden, die Ausbildenden und die Kammer.

Alle Ausbildungsverträge werden in der Ausbildungsrolle (Lehrlingsrolle im Handwerk) eingetragen.

Probezeit

Jedes Ausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit.

Die Dauer

Die Probezeit im Ausbildungsverhältnis ist auf höchstens vier Monate begrenzt und muss mindestens einen Monat betragen. In diesem Rahmen wird die konkrete Dauer der Probezeit im Ausbildungsvertrag vereinbart.

Wenn die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen wurde (z. B. durch Krankheit), kann sie um den Zeitraum der Unterbrechung verlängert werden. Das geschieht nicht automatisch, sondern muss bei den zuständigen Stellen beantragt werden. Bei kurzfristigen Unterbrechungen ist das nicht möglich.

Bedenkzeit

Die Probezeit ist eine Bedenkzeit für beide. Sie gibt beiden Vertragspartnern die Möglichkeit, die getroffene Entscheidung zu überprüfen. Die Auszubildenden sollten sich ehrlich die Frage stellen, ob sie die richtige Berufswahl getroffen haben. Die Arbeitgeber*innen sollten erkennen, ob die neuen Auszubildenden für den Beruf geeignet sind.

Berufstypische Aufgaben

Bereits während der Probezeit sollten die Auszubildenden berufstypische Aufgaben ausführen. Monotone Routinearbeiten und Nebentä-

tigkeiten erlauben kein Urteil über die Eignung.

Hilfe bei Problemen

Bei Unstimmigkeiten zwischen Ausbildenden und Auszubildenden oder Schule und Auszubildenden sollen Berater*innen der zuständigen Stelle vermitteln und gemeinsam nach Lösungen suchen. Sie werden von den zuständigen Kammern bestellt. Einige Kammern haben auch Vertrauenspersonen bzw. Ausbildungsteams benannt. Kontaktadressen erhalten Sie bei den Kammern (online) bzw. in der Berufsschule (s. auch S. 12/13)

Weitermachen oder Aufhören?

Wer in der Probezeit das Gefühl hat, sich für den falschen Beruf entschieden zu haben, sollte frühzeitig ein Gespräch mit dem oder der Ausbilder*in oder einer Kollegin bzw. einem Kollegen suchen. Sie können die Eignung einschätzen und wertvolle Tipps geben.

Ein offenes Gespräch kann Selbstbewusstsein schaffen. Wenn die eigene Einschätzung auch von anderen geteilt wird, dann sollte die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in der Probezeit ernsthaft in Betracht gezogen werden. Andernfalls wird aus Sicht aller Beteiligten wertvolle Zeit und Energie in einen falschen oder erfolglosen Weg investiert.

Regelungen zur Probezeit sind im Berufsbildungsgesetz in den §§ 20 bis 22 enthalten.

Sie gelten auch für Berufe, die nach der Handwerksordnung geregelt sind.

Ausbildung kündigen?

Der Wunsch nach Wechsel der Ausbildungsstätte ist kein Kündigungsgrund. Sollte es hier Schwierigkeiten geben, ist es ratsam, den oder die Berater*in der zuständigen Stelle oder – als Mitglied des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V. – die Rechtsabteilung des Verbandes anzusprechen.

HINWEIS: Wir empfehlen zeitnah mit der Rechtsabteilung Kontakt aufzunehmen, da gegen eine Kündigung nur binnen einer Frist von drei Wochen ab dem Zugangszeitpunkt im Klagewege vorgegangen werden kann. Anschließend gilt die Kündigung als wirksam.

Die Regelungen zur Kündigung in der Ausbildung stehen in § 22 des Berufsbildungsgesetzes. Hier ein Überblick:

In der Probezeit

Während der Probezeit ist eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist möglich – und zwar von beiden Seiten und ohne Begründung. Doch auch diese Kündigung **muss schriftlich erfolgen** und dem Kündigungsempfänger vor Ende der Probezeit zugegangen sein.

Kündigen minderjährige Auszubildende, so benötigen diese die vorherige Einwilligung der gesetzlichen Vertreter*innen. Kündigt der Betrieb minderjährigen Auszubildenden, so muss die Kündigungserklärung gegenüber den gesetzlichen Vertreter*innen abgegeben werden.

Nach der Probezeit

Nach der Probezeit ist eine Kündigung dann möglich, wenn ein (ebenefalls schriftlich dargelegter) „wichtiger Grund“ vorliegt. Das gilt für die Auszubildenden wie für die Auszubildenden.

Auszubildende können nach der Probezeit zudem mit einer Frist von vier Wochen das Ausbildungsverhältnis beenden, „wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich in einem anderen Beruf ausbilden lassen wollen“.

Aufhebungsvertrag

Zudem kann ein Ausbildungsverhältnis auch **einvernehmlich** durch einen schriftlichen **Aufhebungsvertrag** aufgelöst werden = beide Seiten sind einverstanden.

■ **Aber Achtung!** Ein Aufhebungsvertrag kann sehr ungünstige Konsequenzen mit sich bringen. Mitglieder des Verbandes sollten vorab unbedingt mit der Rechtsabteilung sprechen!

Kündigungsschutz

Bei gesetzlichen Kündigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz oder bei Schwangerschaft gilt bereits während der Probezeit Kündigungsschutz.

Die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes richtet sich nach der Anzahl der Mitarbeiter*innen. Außerdem muss das Ausbildungsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung bereits mindestens sechs Monate bestehen.

Existiert ein Betriebsrat, so muss dieser gehört werden.

Mitglieder wenden sich bei Fragen bitte an die Rechtsabteilung in der Geschäftsstelle des Verbandes.

Zur Berufsschulpflicht

Grundsätzlich besteht für junge Menschen, die ihre Vollzeitschulpflicht (neun Schuljahre) erfüllt haben, eine Berufsschulpflicht. Diese beginnt mit dem Eintritt in das Ausbildungsverhältnis und dauert bis zu dessen Ende, also auch über das 18. Lebensjahr hinaus.

Für Absolvent*innen einer Berufsausbildung im dualen System schließt diese Pflicht die beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule ein.

Befreiung möglich?

Die Möglichkeit einer Unterrichtsbefreiung besteht für Auszubildende,

- die einen dem Lehrplan der betreffenden Berufsschule entsprechenden oder gleichwertigen Berufsschulunterricht
- oder einen anderen, mindestens gleichwertigen Unterricht an einer mittleren oder höheren Schule bereits **mit Erfolg** besucht haben.

Häufig erstreckt sich die Befreiung jedoch nicht auf die gesamte Unterrichtszeit, sondern nur auf bestimmte Fächer. Die Entscheidung trifft die Schulleitung.

Auch aus gesundheitlichen, wirtschaftlichen, sozialen oder sonstigen in der Person der Auszubildenden liegenden Gründen kann eine Befreiung – ganz oder teilweise – gewährt werden.

Anträge sind von den Auszubildenden bzw. deren gesetzlichen Vertreter*innen über die Direktion an den Landesschulrat zu richten.

- **Jede*r Auszubildende sollte sich aber vor einem solchen Antrag gründlich überlegen, ob Befreiungen wirklich sinnvoll sind – zum Beispiel, wenn später doch einmal eine Weiterbildung absolviert werden sollte.**

Beurlaubungen

Beurlaubungen sind befristet möglich und liegen in der Entscheidungsbefugnis der Schulleitungen. Beispiele wären: Schwangerschaft, Mutterschaft, Versorgung des Kindes, Heirat oder dringende Ausnahmefälle. In der Regel sind dafür schriftliche Anträge notwendig. Genaue informiert die Berufsschule.

Realschulabschluss

Durch ein qualifiziertes Abschlusszeugnis der Berufsschule kann der **Mittlere Schulabschluss** erworben werden.

Auch hierzu können die Berufsschulen detaillierte Informationen geben.

Rechtliche Grundlagen

Für die Berufsschulen sind die Länder zuständig. Der Unterricht ist durch Schulgesetze und Lehrpläne geregelt, die auf die Ausbildungsordnungen abgestimmt sind.

Bei der Berufsschule handelt es sich um eine Pflichtschule. Die Berufsschulpflicht beginnt mit dem Eintritt in das Ausbildungsverhältnis und dauert bis zu dessen Ende.

Durch das Berufsbildungsgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz ist geregelt, dass Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht durch den Ausbildungsbetrieb freizustellen sind. Dabei sind die Berufsschul- und die Wegezeiten zwischen Ausbildungsstelle und Berufsschule auf die wöchentliche Ausbildungszeit anzurechnen.

Berufsausbildungsbeihilfe

Um eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu ermöglichen, zahlt die Agentur für Arbeit Berufsausbildungsbeihilfe (BAB).

BAB-Rechner
im Internet:
www.babrechner.arbeitsagentur.de

Ist der tägliche Weg vom Elternhaus zur Ausbildungsstätte zu weit und müssen Auszubildende deshalb selbst ein Zimmer oder eine Wohnung anmieten, dann könnten sie Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) haben.

Das gilt in der Regel jedoch nur während der beruflichen Erstausbildung oder während einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. BAB wird z. B. nicht für eine schulische Ausbildung (etwa zum bzw. zur Physiotherapeut*in) bezahlt.

Ziele der Förderung

Die Ziele und Aufgaben dieser Förderung fasst der Gesetzgeber so zusammen:

- Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten, die einer angemessenen beruflichen Qualifizierung entgegenstehen
- Unterstützung des Ausgleichs am Ausbildungsmarkt
- Sicherung und Verbesserung der beruflichen Beweglichkeit
- Unterstützung und Ergänzung der Hilfen der Berufsberatung, hauptsächlich bei der überörtlichen Ausgleichsvermittlung

Die BAB soll damit insbesondere

- der Verwirklichung des Sozialstaatsprinzips (Artikel 20 Grundgesetz)
- der freien Entfaltung der Persönlichkeit (Artikel 2 Grundgesetz) sowie
- der freien Berufswahl (Artikel 12 Grundgesetz)

dienen.

Antrag rechtzeitig stellen

Gezahlt wird BAB für die Dauer der Ausbildung. Die Hilfe gibt es aber nicht automatisch, sondern auf Antrag. Der muss bei der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der oder die Auszubildende seinen oder ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat, gestellt werden. Nähere Informationen erteilt dazu die Berufsberatung (Team U25) der Agentur für Arbeit.

Hier gilt: **Zeit ist Geld**. Denn wenn die Berufsausbildungsbeihilfe erst nach Beginn der Ausbildung oder der berufsvorbereitenden Maßnahme beantragt wird, kann sie rückwirkend längstens vom Beginn des Monats an gezahlt werden, in dem die Leistungen beantragt wurden.

Wer also im August eine Ausbildung beginnt und aufgrund der Entfernung nicht zu Hause wohnen kann, der sollte spätestens im selben Monat noch einen Antrag auf BAB stellen, auch wenn noch Unterlagen

fehlen. Geschieht das erst Anfang September, kann für August kein BAB mehr gezahlt werden.

Bedingungen

Insgesamt gelten folgende Bedingungen:

- Gefördert wird in der Regel nur die erste Ausbildung. Diese muss staatlich anerkannt sein.
- Minderjährige erhalten dann BAB, wenn sie nicht mehr bei den Eltern wohnen können, weil der Ausbildungsbetrieb zu weit entfernt liegt (rund eine Stunde für jeden Weg). Diese Voraussetzung muss allerdings nicht erfüllt werden, wenn Minderjährige aus schwer zumutbaren sozialen Gründen nicht zu Hause wohnen können.
- Auch wenn Auszubildende über 18 Jahre alt oder verheiratet sind oder ein Kind haben, kann sich ein Antrag lohnen.
- BAB soll eine Ausbildung trotz knapper Finanzen ermöglichen.

Beim Antrag auf BAB werden die finanzielle Situation der Eltern, des Ehegatten bzw. Lebenspartners, das Einkommen der Auszubildenden, die Miethöhe sowie Kosten für Arbeitskleidung und für Fahrkarten zwischen Wohnung und Ausbildungsstätte berücksichtigt.

Der Antrag kann online auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit gestellt werden. Dafür ist eine Anmeldung notwendig.

- www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsausbildungsbeihilfe-bab

BAB-Rechner

Wer vorab wissen möchte, ob ein Anspruch auf BAB besteht, kann das unverbindlich auf www.babrechner.arbeitsagentur.de prüfen. Hier werden schrittweise alle wichtigen Informationen abgefragt.

Hinweis: Für Menschen mit Behinderungen gelten besondere Regelungen.

- Mehr Infos dazu unter: www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen

Streitigkeiten und Probleme

„Berater*innen der zuständigen Stelle“ (alte Begrifflichkeit: Ausbildungsberater*innen) müssen nach Gesetz immer neutral gegenüber Ausbilder*innen/ Auszubildenden bzw. Auszubildenden sein, egal welcher Vertretung sie angehören. Sie dienen als Mittler zwischen den jeweiligen Parteien.

Berater*innen der zuständigen Stellen

Die Ärzte-, Tierärzte- und Zahnärztekammern sowie die Handwerkskammern überwachen als zuständige Stellen die Durchführung der Berufsausbildung. Dazu gehört auch die Beratung von Auszubildenden. Deswegen sollten sie in der Regel Berater*innen bestellt haben, die beispielsweise folgende Aufgaben zu erfüllen haben:

- Beratung der Auszubildenden,
- Beratung über Rechte und Pflichten aus dem Berufsausbildungsvertrag (vgl. Seite 6),
- Überwachen der Ausbildung auf Grundlage der Ausbildungsverordnung bzw. des Ausbildungsrahmenplanes (vgl. Seite 4).

Während der Ausbildung kann es vorkommen, dass Auszubildende Probleme mit der ausbildenden Praxis bzw. dem ausbildenden Arzt, Tier- oder Zahnarzt oder dem Handwerksmeister bzw. dem Ausbildungsvertragspartner haben. Wenn hier Gespräche mit dem bzw. der ausbildenden Praxis- bzw. Betriebsinhaber*in nicht weiterhelfen, dann ist der bzw. die Berater*in i. d. R. die erste Anlaufstelle, um eine Aussprache und gegebenenfalls eine Lösung herbeizuführen.

In der Regel sind den Berufsschulen die Kontaktdaten bekannt, oder sie liegen dem Ausbildungsvertrag bei. Darüber hinaus können sie bei der jeweils zuständigen Ärzte-, Tierärzte- bzw. Zahnärztekammer oder der örtlichen Handwerkskammer erfragt werden.

Schlichtungsausschuss

Wenn der oder die Berater*in der zuständigen Stelle bei Streitigkeiten nicht weiterhelfen kann, können Auszubildende sowie Auszubildende das Arbeitsgericht in Anspruch nehmen. Vorher muss aber gegebenenfalls eine Einigung über den Schlichtungs- bzw. Güteausschuss der Ärzte-, Tierärzte-, Zahnärzte- oder Handwerkskammer versucht werden. Ist bei der zuständigen Kammer kein Schlichtungsausschuss eingerichtet, kann das Arbeitsgericht direkt in Anspruch genommen werden. In beiden Fällen empfiehlt sich jedoch für Auszubildende eine Rechtsvertretung hinzuzuziehen. Wer Mitglied im Verband medizinischer Fachberufe e. V. ist, erhält diesen Rechtsbeistand kostenlos. Solange, wie die Streitigkeit zwischen Auszubildenden und Auszubildenden bei einem Schlichtungsausschuss anhängig ist, wird die Frist, um beim Arbeitsgericht Klage einreichen zu können, gehemmt.

während der Ausbildung

Unterstützung anfordern

Stellt sich heraus, dass die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses gefährdet ist, weil der theoretische Unterricht in der Berufsschule (z. B. in Deutsch oder Mathematik, Fachkunde oder Abrechnung) Schwierigkeiten bereitet, so gibt es zum Beispiel das Förderinstrument „VerA“ (= VERgleichsArbeiten), um die Ausbildung erfolgreich fortzusetzen bzw. abzuschließen.

Es richtet sich an diejenigen, die in der Ausbildung auf Schwierigkeiten stoßen und einen Ausbildungsabbruch in Erwägung ziehen. Das Angebot trägt dazu bei, Ausbildungsabbrüche zu verhindern und Jugendliche auf ihrem Weg zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu unterstützen. Auf Wunsch begleiten lebens- und berufserfahrene Expert*innen des Senior Experten Service (SES) junge Menschen während ihrer Ausbildung und leisten individuelle Hilfe. SES-Ausbildungsbegleiter*innen sind Profis im Ruhestand, die Auszubildende ehrenamtlich unterstützen: Sie stehen für fachliche Fragen zur Verfügung, begleiten Übungen für die Berufspraxis, unterstützen in der Prüfungsvorbereitung, fördern soziale Kompetenzen und Lernmotivation, kümmern sich um den Ausgleich sprachlicher Defizite und stärken das Verhältnis zwischen Auszubildenden und Ausbilder*innen.

Partner des SES bei VerA sind auch der Bundesverband der Freien Berufe (BFB), der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).

Wer solche Hilfen in Anspruch nehmen möchte, sollte den bzw. die Praxis- bzw. Betriebsinhaber*in informieren und einen Termin bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit vereinbaren. Diese entscheidet dann über die Teilnahme und deren individuellen Umfang.

Nach § 74 (3) (SGB III) (Assistierte Ausbildung) sind junge Menschen u. a. dann förderungsbe-rechtigt, wenn sie voraussichtlich Schwierigkeiten haben werden, die bestehende Berufsausbildung abzuschließen. Dem bzw. der Praxis- bzw. Betriebsinhaber*in entstehen dadurch keine Kosten. Höchstenfalls muss eine Freistellung von der praktischen Ausbildung bis zu drei Stunden pro Woche zusätzlich zum Berufsschulunterricht gewährleistet sein. Darüber hinaus kann auch eine pädagogische bzw. soziale Betreuung von außen erfolgen. Auch über diese Leistung und deren Umfang entscheidet dann die Agentur für Arbeit, die dann auch die Kosten dafür übernimmt.

Weitere Informationen
zu VerA:
[www.arbeitsagentur.de/
bildung/ausbildung/
erfolgsgeschichte-vera](http://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/erfolgsgeschichte-vera)

Das Ausbildungszeugnis

Der Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis ist im Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt.

Mit Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses haben Auszubildende einen Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis von ihren Ausbildenden. Darin müssen folgende Angaben enthalten sein:

- Art, Dauer und Ziel der Ausbildung, erworbene berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (einfaches Zeugnis).
- Auf Verlangen der Auszubildenden müssen die Ausbildenden zudem Angaben über Verhalten und Leistung aufnehmen (qualifiziertes Zeugnis).

Für beide Formen gelten dieselben Grundsätze wie beim normalen Arbeitszeugnis.

Außerdem ist dem Zeugnis laut § 37 BBiG bzw. § 31 Handwerksordnung (HwO) auf Antrag der/des Auszubildenden eine englisch- und eine französischsprachige Übersetzung beizufügen.

Form und Inhalt

Das Zeugnis muss auf dem im Geschäftsverkehr üblichen Briefbogen (DIN A4) des ausbildenden Betriebes bzw. der Praxis geschrieben werden. Die elektronische Form ist ausdrücklich ausgeschlossen. Das Adressfeld wird nicht ausgefüllt. Verfügt der ausbildende Betrieb nicht über solche Briefbögen, muss das Zeugnis mindestens mit einem entsprechenden Stempel versehen wer-

den.

Streichungen, Radierungen, Lo-
chungen, Ausbesserungen, etc. sind
unzulässig.

Im **Einleitungssatz** stehen Name, Geburtsdatum und/oder Adresse der bzw. des Auszubildenden sowie Art und Dauer der Beschäftigung.

Dann folgt die **Tätigkeitsbeschreibung**. Dort müssen sämtliche in der Praxis bzw. im Labor ausgeübten Tätigkeiten aufgenommen werden. Ob die Aufzählung in einem Fließtext erfolgt oder stichpunktartig, ist irrelevant.

In einem qualifizierten Zeugnis schließt sich dann die **Bewertung der Arbeitsleistung** an. Sie ähnelt Schulnoten.

- Befriedigend
(= durchschnittlich): „Die ihr/m übertragenen Aufgaben führt/führte sie/er zu meiner vollen Zufriedenheit aus“
- Gut: „stets zu meiner vollen Zufriedenheit“
- Sehr gut: „stets zu meiner vollsten Zufriedenheit“.

In der **Führungsbewertung** wird das Verhalten der bzw. des Auszubildenden gegenüber den Ausbildenden, den Kolleg*innen und den Patient*innen bzw. Kund*innen bewertet.

Die Erwähnung von Pünktlichkeit und Ehrlichkeit im Zeugnis enthält zumeist eine verschlüsselte negative Aussage. Für positive Aussagen sollten eher Formulierungen wie „gewissenhaft“ und „zuverlässig“ genutzt werden.

Positive Aussagen zur Gesundheit sind nicht üblich, negative verbauen eher die berufliche Zukunft und sind deshalb im Zeugnis nicht zulässig. Dasselbe gilt in der Regel auch für krankheitsbedingte Fehlzeiten, Mutterschutz, Elternzeit und Schwangerschaft.

Ausbildende sind nicht verpflichtet, Zeugnisse mit **Formulierungen abzuschließen**, in denen sie den Auszubildenden danken und alles Gute wünschen; es ist jedoch üblich.

Anspruch auf Zeugnisberichtigung

Haben sich die Auszubildenden nicht an die Vorschriften zur Erstellung eines Ausbildungszeugnisses gehalten, hat die bzw. der Auszubildende einen Anspruch auf Berichtigung. Dieser Anspruch verfällt nach ca. fünf Monaten.

Holen, Übersenden und Zurückbehalten

Bei dem Ausbildungszeugnis handelt es sich – wie bei den übrigen Arbeitspapieren – um eine **Holschuld**. Die bzw. der Auszubildende muss

die Unterlagen aber nicht persönlich abholen. Eine von ihr bzw. ihm bevollmächtigte Person sollte sich mit Personalausweis und einer schriftlichen Vollmacht ausweisen können. Beim Abholen der Unterlagen ist lediglich der Erhalt und nicht etwa die Richtigkeit der Arbeitspapiere zu quittieren.

Sollten den Auszubildenden unzumutbare Aufwendungen (Reisekosten) entstehen, so haben sie einen Anspruch auf die Übersendung des Zeugnisses.

Den Auszubildenden steht – ebenso wie bei allen Arbeitspapieren – **kein Zurückbehaltungsrecht** am Ausbildungszeugnis zu.

Sie können daher – soweit noch Forderungen gegen die Auszubildenden, wie zum Beispiel die Herausgabe eines Schlüssels, bestehen – das Arbeitszeugnis nicht zurückbehalten.

Sie können aber verlangen, dass ein erteiltes Zwischenzeugnis Zug um Zug gegen das Endzeugnis ausgetauscht wird.

Achten Sie darauf:
Bei der Übergabe des Zeugnisses bzw. beim Abholen der Unterlagen sollten Sie nur den Erhalt und nicht etwa die Richtigkeit der Arbeitspapiere quittieren.

Tipps für den Streitfall ums

Mitglieder des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V. können ihre Arbeitszeugnisse von der Rechtsabteilung überprüfen lassen.

Ein Zeugnis kann entscheidend sein für den weiteren Berufsweg – erst recht, wenn es das erste nach der Ausbildung ist. Was aber, wenn man im Bösen auseinander geht und Arbeitgeber*innen sich nur an schlechte Zeiten erinnern wollen?

Die Rechtsabteilung des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V. hat dazu einige Tipps aus ihrer täglichen Arbeit gesammelt:

Echter Ausbildungsnachweis

Das qualifizierte Zeugnis enthält neben Angaben zu Art und Dauer der Ausbildung bzw. des Arbeitsverhältnisses sowohl eine Tätigkeitsbeschreibung als auch eine Leistungs- und Führungsbewertung.

Welche Dienste ein gewissenhaft geführter Ausbildungsnachweis bei der **Tätigkeitsbeschreibung** leisten kann, konnte unsere Rechtsabteilung vor Gericht demonstrieren:

Der ausbildende Arzt hatte im Zeugnis nur einen Teil der Arbeiten erwähnt, die von der Auszubildenden im Verlaufe der Ausbildung erledigt wurden.

Anhand der sorgfältig geführten und regelmäßig gegengezeichneten Notizen war die Auszubildende aber in der Lage, dem Gericht eindeutig nachzuweisen, dass ihre Tätigkeit ein viel breiteres Spektrum umfasste als im Zeugnis zunächst beschrieben.

Der Arzt musste eine entsprechende Änderung des Zeugnisses vornehmen.

Wer muss was beweisen?

- Grundsätzlich gilt: Im Verfahren vor dem Gericht muss jede Seite die für sie günstigen Tatsachen beweisen.
- Als durchschnittlich gilt dabei eine befriedigende Arbeitsleistung bzw. Führung.

Mit anderen Worten:

- Arbeitgeber*innen müssen eine unterdurchschnittliche Arbeitsleistung bzw. schlechte Führung der Auszubildenden oder Arbeitnehmer*innen darlegen und beweisen.
- Auszubildende oder Arbeitnehmer*innen müssen eine überdurchschnittliche Leistung bzw. gute Führung nachweisen.

Zeugnis

Grußkarten gegen Interessenskonflikte

Will die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer vor Gericht beispielsweise eine gute Führung beweisen, dann ist das in der Regel schwierig. Denn die Kolleginnen und Kollegen, die in der Praxis bleiben, geraten oft in einen Interessenskonflikt, wenn sie als Zeugen benannt werden. Hier können auch Grußkarten eine wichtige Rolle spielen.

Im bereits angesprochenen Gerichtsfall konnte auch die **Leistungs- und Führungsbewertung** klar nachgewiesen werden: z. B. durch Grußkarten, die vom Arbeitgeber zu Weihnachten oder zu Jubiläen versandt wurden. Wenn der Chef in diesen Karten für die bisherige gute Zusammenarbeit und gute Arbeitsleistung dankt, dann kann er nicht plötzlich im Zeugnis anderer Meinung sein. Also – gut aufheben!

Zeugnis prüfen lassen

Mitglieder des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V. können ihre Arbeitszeugnisse zur Prüfung an die Rechtsabteilung schicken.

Das gilt natürlich auch für Mitglieder, die noch in der Ausbildung sind.

Unsere Rechtsabteilung steht den Mitgliedern selbstverständlich auch zur Verfügung, wenn es um die Durchsetzung der Zeugnisberichtigung geht.

Verfallfrist beachten

Entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist dabei jedoch der Berichtigungsanspruch nach Erteilung des Zeugnisses zu beachten.

► Der Berichtigungsanspruch verfällt nach ca. fünf Monaten.

Sollte also ein Zeugnis akzeptiert werden bzw. innerhalb dieser Zeit keine Reaktion erfolgen, so müssen sich Arbeitgeber*innen nach Ablauf dieses Zeitraumes nicht mehr auf Änderungswünsche einlassen.

Zur Höhe der Vergütung

Seit 2020 gibt es für alle Auszubildenden, die in diesem Jahr eine Berufsausbildung begonnen haben, eine Mindestausbildungsvergütung.

Allgemeines

Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.

Teils finden hier Tarifverträge Anwendung, teils existieren Empfehlungen der Kammern. Sachleistungen können angerechnet werden, jedoch nicht über 75 Prozent der Bruttovergütung hinaus. Überstunden sind besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

Mindestausbildungsvergütung

Seit dem 01.01.2020 ist eine Mindestausbildungsvergütung geregelt. Sie wird stufenweise eingeführt und gilt erstmals für Berufsausbildungsverhältnisse, die ab dem 01.01.2020 beginnen.

Die monatliche Mindestvergütung liegt bei

- 550 Euro, wenn die Berufsausbildung im Jahr 2021 begonnen hat,
- 585 Euro, wenn die Berufsausbildung im Jahr 2022 begonnen hat und
- 620 Euro bei Beginn der Berufsausbildung im Jahr 2023.

Die Vergütung des 1. Ausbildungsjahres erhöht sich dann wie folgt:

- im zweiten Jahr plus 18 Prozent
- im dritten Jahr plus 35 Prozent
- im vierten Jahr plus 40 Prozent

Konkret bedeutet dies: Auszubildende, die im Jahr 2023 die Ausbildung beginnen, erhalten eine Mindestausbildungsvergütung im

- 1. Ausbildungsjahr in Höhe von 620,00 Euro
- 2. Ausbildungsjahr in Höhe von 731,60 Euro
- 3. Ausbildungsjahr in Höhe von 837,00 Euro
- 4. Ausbildungsjahr in Höhe von 868,00 Euro

Ab 2024 wird die Mindestausbildungsvergütung fortgeschrieben. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung gibt diese jeweils spätestens zum 01.11. für das folgende Kalenderjahr bekannt.

Die in den Gehaltstarifverträgen für MFA, TFA und ZFA geregelten Ausbildungsvergütungen liegen deutlich über den gesetzlichen Mindestausbildungsvergütungen.

BEITRITTSERKLÄRUNG

Herzlich willkommen im Verband medizinischer Fachberufe e.V.
Bitte senden Sie Ihre Beitrittserklärung an den



Verband medizinischer Fachberufe e.V.
Postfach 10 26 80
44726 Bochum

oder per
Fax an (02 34) 777 28-200
E-Mail an info@vmf-online.de
(Ihr Beitritt ist auch unter
www.vmf-online.de möglich.)

Ich erkläre hiermit meinen Beitritt zum Verband medizinischer Fachberufe e.V. Die jeweils gültige Satzung erkenne ich an. Ich bin nicht Mitglied einer anderen konkurrierenden Organisation.

Name _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____ PLZ / Ort _____

Telefon (privat) _____ Geburtsdatum _____

E-Mail (privat) _____

Ich arbeite im Bereich Human- Veterinär- Dentalmedizin Zahntechnik

Ich bin weiterqualifiziert zur bzw. zum: _____

Mein Monatsbeitrag richtet sich nach der Höhe meines Einkommens.¹ Ein entsprechender Nachweis ist der Beitrittserklärung beigelegt bzw. wird von mir direkt nachgereicht.² Auszubildende zahlen grundsätzlich den niedrigsten Beitragssatz von aktuell 5,00 EUR monatlich.

Ich bin in der Ausbildung, sie endet im (Monat/Jahr): _____

Als neues Mitglied erhalten Sie von uns ein Begrüßungspaket mit vielen wichtigen Informationen über den Verband. Ihre Mitgliedschaft beginnt an dem Tag, an dem Ihre Beitrittserklärung in der Geschäftsstelle eingegangen ist. Ab diesem Zeitpunkt können Sie die satzungsgemäßen Leistungen in Anspruch nehmen bzw. Ihren Beitritt innerhalb von 14 Tagen schriftlich widerrufen, solange Sie noch keine Leistungen in Anspruch genommen haben. Der Mitgliedsbeitrag wird jeweils für den laufenden Monat – erstmals für den Monat des Beitritts – fällig. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Ende eines Kalenderhalbjahres. Bitte beachten Sie unsere Hinweise zum Datenschutz auf www.vmf-online.de. (Stand 3/2023)

Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____ (I)

Bitte beachten Sie unsere Mitgliederwerbemaßnahmen – auch speziell für Auszubildende – auf unserer Website www.vmf-online.de!

¹) Die Höhe des regulären Mitgliedsbeitrages beträgt 16,00 €. Reduzierungen sind möglich. Sie richten sich nach den monatlichen Bruttoeinnahmen des Mitglieds. Die Beitragsstufen A bis D ermöglichen folgende Reduzierungen:

- A) auf 5,00 € bei Bruttoeinnahmen bis 699,99 €
- B) auf 9,00 € bei Bruttoeinnahmen von 700,00 bis 1.399,99 €
- C) auf 12,00 € bei Bruttoeinnahmen von 1.400,00 bis 2.099,99 €
- D) auf 14,00 € bei Bruttoeinnahmen von 2.100,00 bis 2.799,99 €.

Auszubildende zahlen 5,00 € monatlich.

²) Bei Anspruch auf die Reduzierung ist die Höhe der monatlichen Einnahmen mit einem entsprechenden Beleg (z.B. Kopie der Gehaltsabrechnung, Elterngeldnachweis, etc.) in der Geschäftsstelle des Verbandes nachzuweisen. Der Beleg darf nicht älter als 3 Monate sein. Nach der ersten Beitragsfestsetzung muss der Nachweis mindestens einmal im Jahr, spätestens aber bei einer beitragswirksamen Änderung der Einnahmen erfolgen.



Verband medizinischer
Fachberufe e.V.

FACHKUNDIG VERTRETEN – PRAXISNAH HANDELN

Der Verband medizinischer Fachberufe e.V.

ist die Gewerkschaft und Interessenvertretung für MFA, TFA, ZFA und angestellte Zahntechniker*innen – mit Erfahrung aus mehr als 60 Jahren.

Was wir Auszubildenden bieten:

- ☑ ein berufsbezogenes bundesweites solidarisches Netzwerk
- ☑ kompetente praxisnahe Informationen – analog und digital
- ☑ sofort Anspruch auf professionelle Rechtsberatung, z. B. bei Problemen in der Ausbildung,
- ☑ nach sechs Monaten auch auf Rechtsvertretung vor Gericht
- ☑ Azubi-Tage und andere Fortbildungen zu kostengünstigen Bedingungen
- ☑ unseren Einsatz für gute Arbeitsbedingungen

Wer sich für die Mitgliedschaft in unserer Gewerkschaft entscheidet, setzt ein wichtiges Signal:

- ☑ Jedes Mitglied zählt – vor allem bei Tarifverhandlungen.
- ☑ Auszubildende zahlen bei uns den niedrigsten Beitragssatz von 5,00 Euro monatlich.
- ☑ Bei uns gibt es viele Möglichkeiten, selbst etwas zu bewegen.
- ☑ Das stärkt die eigenen Kompetenzen, erhöht das Selbstbewusstsein und schafft Sicherheit.

Mehr über uns auf www.vmf-online.de
Aktuelle Mitgliederwerbemaßnahmen:
www.vmf-online.de/mitglied-werden-hinweis

