

Mag. Matthias Kiesl  
Arbeiterkammer OÖ

# Die strukturelle Benachteiligung von Auszubildenden in der Zahnärztlichen Assistenz

**Gleichwertige Ausbildung – ungleicher Schutz?** Die Berufsberechtigung zur Zahnärztlichen Assistenz kann auf zwei Ausbildungswegen erworben werden – entweder im Rahmen eines Lehrverhältnisses nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) oder eines Dienstverhältnisses nach dem Zahnärztegesetz (ZÄG). Trotz inhaltlicher Kongruenz und identischer Qualifikationsziele weisen beide Ausbildungswege erhebliche Unterschiede in den arbeitsrechtlichen Schutzstandards auf. Während das BAG ein umfassendes Schutzregime zugunsten der Auszubildenden etabliert, bleibt das ZÄG-Ausbildungsverhältnis weitgehend ohne vergleichbare Regelungen. Der Beitrag beleuchtet diese strukturelle Schutzlücke und plädiert für eine einheitliche arbeitsrechtliche Behandlung beider Ausbildungswege.

## Ausgangslage

Junge Menschen – zumeist im Alter zwischen 15 und 18 Jahren – treten mit großen Erwartungen in die Ausbildung zur Zahnärztlichen Assistenz ein. Sie erhoffen sich, damit den Grundstein für eine qualifizierte berufliche Laufbahn in ihrem angestrebten Wunschberuf zu legen. Der Einstieg erfolgt nach einem weithin typisierten Muster: Suche nach einem Ausbildungsplatz, Absolvierung eines Probearbeitstags, Unterzeichnung eines Ausbildungsvertrags – und sodann der enthusiastisch begonnene Eintritt in die Arbeitswelt.

Was für die Auszubildenden den Auftakt eines prägenden Lebensabschnitts markiert, erweist sich in der Praxis nicht selten als Ausbildungsverhältnis mit unklarer Rechtslage. Denn das Berufsbild kann auf zwei Wegen erlernt werden – entweder im Rahmen eines Lehrvertrags zur Ausbildung als Zahnärztliche Fachassistenz oder eines Dienstvertrags zur Ausbildung als Zahnärztliche Assistenz. Welche Vertragsform im Einzelfall vorliegt, welche arbeitsrechtlichen Unterschiede bestehen und welche Rechtsfolgen sich daraus ergeben, ist den Auszubildenden – und ihren Erziehungsberechtigten – in aller Regel unbekannt. Eine transparente Aufklärung seitens der Arbeitgeber:innen erfolgt selten. Angesichts der deutlichen Differenzen bei den arbeitsrechtlichen Schutzstandards überrascht es wenig, dass häufig ein Dienstvertrag zur Ausbildung als Zahnärztliche Assistenz zur Unterzeichnung vorgelegt wird.

Oft folgt nach einigen Monaten der anfänglichen Bereitschaft zur Ausbildung jun-

ger Menschen auf Arbeitgeber:innenseite eine spürbare Ernüchterung über den tatsächlichen Aufwand, den schulische und praktische Anleitung erfordern. Die unausgesprochene Erwartung, von Beginn an über eine vollwertig einsetzbare Assistentkraft zu verfügen, kollidiert mit der Realität anleitungs- und entwicklungsbedürftiger Jugendlicher. Nicht selten resultiert daraus die Entscheidung, den Dienstvertrag zur Ausbildung zur Zahnärztlichen Assistenz auf Grundlage der vertraglich vereinbarten Kündigungsmodalitäten – regelmäßig zum 15. oder Letzten eines Monats mit sechswöchiger Frist – zu beenden.

**Zwei Ausbildungswege führen zum selben Berufsbild, doch meist erfolgt keine transparente Aufklärung – am Ende unterschreiben viele den vorgelegten Dienstvertrag.**

Die Folgen sind gravierend: Die Ausbildung endet abrupt, der bisherige Ausbildungsplatz entfällt, und eine zeitnahe Fortsetzung ist meist nicht möglich. Mangels erfüllter Anwartschaft besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Betroffenen, oftmals aus sozial vulnerablen Verhältnissen stammend, sehen sich plötzlich und unvorbereitet in einer Lage ohne Perspektive. Die Erwartung eines Kündigungsschutzes wird enttäuscht, und die gesetzgeberische Zielsetzung, jungen Menschen eine stabile und abgeschlossene Berufsausbildung zu ermöglichen,<sup>1</sup> bleibt faktisch unerreicht.

## Problemstellung

Die Ausgangslage offenbart eine grundlegende systemische Schiefelage. Zwar lassen die Bezeichnungen „Zahnärztliche Assistenz“ und „Zahnärztliche Fachassistenz“ auf den ersten Blick zwei verschiedene Berufe vermuten, tatsächlich berechtigen jedoch beide Ausbildungen zur Ausübung desselben Gesundheitsberufs. Der einzige wesentliche Unterschied liegt im Ausbildungsweg: Neben der Ausbildung nach dem Zahnärztegesetz<sup>2</sup> (ZÄG) in Verbindung mit der Zahnärztlichen Assistenz-Ausbildungsverordnung<sup>3</sup> (ZASS-AV) besteht die Möglichkeit, das Berufsbild über den Lehrberuf „Zahnärztliche Fachassistenz“ nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) in Verbindung mit der Zahnärztlichen Fachassistenz-Ausbildungsordnung<sup>4</sup> zu erlernen. Beide Ausbildungswege sind in § 77 ZÄG ausdrücklich als gleichwertige Qualifikationsnachweise normiert.

Damit existieren für ein identisches Berufsbild zwei formal unterschiedliche, inhaltlich jedoch nahezu deckungsgleiche Ausbildungssysteme: einerseits im Rahmen eines klassischen Lehrverhältnisses mit voller Geltung der arbeitsrechtlichen Schutzmechanismen des BAG, andererseits im

<sup>1</sup> Vgl. RV 876 BgNR 11. GP 41. <sup>2</sup> Bundesgesetz vom 18. 11. 2005 über die Ausübung des zahnärztlichen Berufs und des Dentistenberufs (Zahnärztegesetz – ZÄG) BGBl I 2005/126 idF BGBl I 2023/191. <sup>3</sup> Verordnung des Bundesministers für Gesundheit vom 30. 9. 2013 über die Ausbildung und das Qualifikationsprofil der Zahnärztlichen Assistenz und über die Weiterbildung und das Qualifikationsprofil der Prophylaxeassistenz (ZASS-Ausbildungsverordnung – ZASS-AV) BGBl II 2013/283 idF BGBl II 2024/164. <sup>4</sup> Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend vom 30. 6. 2009 über die Berufsausbildung im Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz (Zahnärztliche Fachassistenz-Ausbildungsordnung) BGBl II 2009/200 idF BGBl II 2023/385.

Rahmen eines Dienstverhältnisses, auf welches diese Schutzstandards nicht unmittelbar Anwendung finden. Diese strukturelle Divergenz eröffnet eine Schutzlücke, die sowohl aus rechtsdogmatischer als auch aus rechtspolitischer Perspektive höchst problematisch ist.

Im Folgenden wird diese Problemstellung eingehend analysiert. Zunächst wird der historische Hintergrund aufgearbeitet, um einen Überblick über die Entstehung und die gesetzgeberische Intention zu geben. Anschließend werden beide Ausbildungswege in ihrer Form und ihrem Inhalt skizziert. Darauf aufbauend wird untersucht, ob – und gegebenenfalls in welchem Umfang – es dogmatisch geboten erscheint, die arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen des BAG zumindest analog auf Ausbildungsverhältnisse nach dem ZÄG anzuwenden.

### Historischer Hintergrund

Wie aus den Materialien zum Zahnärztliche-Assistenz-Gesetz<sup>5</sup> hervorgeht,<sup>6</sup> war der Beruf der Zahnärztlichen Assistenz in Österreich lange Zeit weder gesetzlich geregelt noch als Gesundheitsberuf anerkannt. Assistenzkräfte in zahnärztlichen Ordinationen konnten – selbst bei einschlägiger Vorbildung – lediglich als „Hilfspersonen“ im Sinne des § 24 Abs 2 ZÄG in der Fassung BGBl I 2005/126 tätig werden und dies ausschließlich nach Weisung und unter ständiger Aufsicht des Zahnarztes bzw der Zahnärztin. Der Bedarf an einer eigenständigen Berufsregelung mit geregelter Ausbildung war daher für den Gesetzgeber evident.

Aufgrund dessen beauftragte das damalige Bundesministerium für Gesundheit (BMG) das Österreichische Bundesinstitut für Gesundheitswesen (ÖBIG) bereits Anfang der 1990er-Jahre mit der Erstellung eines Fachkonzepts für Berufsbild, Tätigkeitsbereich und Ausbildung. Die Endfassung wurde 1999 vorgelegt, musste jedoch aufgrund divergierender Interessen innerhalb der Berufsgruppe mehrfach überarbeitet werden. 2005 lag schließlich ein einheitlich befürwortetes Konzept „Zahnärztliche Assistentin/Prophylaxeassistentin“ vor.

Die Umsetzung dieses Konzepts stieß insbesondere seitens der Arbeitnehmervertretung auf Kritik. Gleichzeitig wurde von dieser die Forderung erhoben, die Ausbildung als Lehrberuf nach dem BAG auszugestalten. Dieses Vorhaben kollidierte jedoch mit kompetenzrechtlichen Zuständig-

keiten: Für Lehrberufe war das damalige Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) zuständig, für Gesundheitsberufe hingegen das BMG. Gleichwohl erließ das BMWFJ die Verordnung über die Berufsausbildung im Lehrberuf „Zahnärztliche Fachassistenz“ (BGBl II 2009/200) und schuf damit die Grundlage für einen Lehrausbildungsversuch nach § 8a BAG – primär, um Auszubildenden den arbeits- und sozialrechtlichen Schutz des BAG zu sichern.

Zur Sicherstellung der aus gesundheitspolitischer Sicht gebotenen Erfordernisse, wie insbesondere Qualitätssicherung und Patientenschutz, sowie einer gesetzlich abgesicherten Berufsausübung der Absolvent:innen wurde vor Erlass der Verordnung zwischen BMG und BMWFJ vereinbart, dass das BMG ehestmöglich die berufsrechtlichen Grundlagen für den Gesundheitsberuf „Zahnärztliche Assistenz“ dem Nationalrat vorlegt. Dabei sollte der Abschluss der Lehrausbildung „Zahnärztliche Fachassistenz“ als gleichwertiger Qualifikationsnachweis anerkannt und zugleich eine Rechtsgrundlage für die patientennahe Tätigkeit im Rahmen der Ausbildung geschaffen werden. Ohne eine solche Regelung wäre die Ausübung der im Berufsbild vorgesehenen Tätigkeiten – abgesehen von Verwaltungs- und Administrationsaufgaben – durch Absolvent:innen des Lehrversuchs unzulässig gewesen. Ebenso wenig wäre ohne diese berufsrechtlichen Grundlagen die Ausübung von zahnärztlichen Assistenz Tätigkeiten im Rahmen der praktischen Lehrausbildung möglich gewesen.

Trotz der bereits bestehenden Lehrberufsausbildung wurde das Berufsbild samt Ausbildungsordnung für die „Zahnärztliche Assistenz“ in den Jahren 2012 und 2013 in Kraft gesetzt. Die Materialien lassen offen, warum beide Qualifikationswege parallel etabliert wurden. Naheliegend ist, dass der lange Vorlauf der Regelungserarbeitung sowie die Erwartung, bereits tätige Assistenzkräfte ohne formalen Abschluss nicht mehr für eine mehrjährige Lehrausbildung gewinnen zu können, ausschlaggebend waren. Für diese Zielgruppe bot der ZÄG-Weg die Möglichkeit, ihre Tätigkeit auf eine berufsrechtlich gesicherte Grundlage zu stellen.

Heute haben jene Personen, für welche der ZÄG-Ausbildungsweg ursprünglich geschaffen wurde, entweder die Qualifikation längst erworben oder zeigen kein Interesse mehr an einer formalen Ausbildung. Gleich-

wohl besteht das Nebeneinander zweier Ausbildungswege unverändert fort. Der Lehrberuf „Zahnärztliche Fachassistenz“ wurde seit 2009 als Ausbildungsversuch geführt und mehrfach befristet (BGBl II 2014/136, BGBl II 2017/164, BGBl II 2020/294), bis schließlich mit BGBl II 2023/385 die Bezeichnung „als Ausbildungsversuch“ aus der Verordnung gestrichen wurde.

### Berufsberechtigung und Qualifikationsnachweis für die Zahnärztliche Assistenz

Der Beruf der Zahnärztlichen Assistenz ist in § 72 ZÄG gesetzlich verankert. Er umfasst die Assistenz bei der Behandlung und Betreuung von Patient:innen durch Angehörige des zahnärztlichen Berufs sowie von Fachärzt:innen für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie, einschließlich organisatorischer und administrativer Tätigkeiten innerhalb der Ordination.

Zur Ausübung dieses Berufs sind gemäß § 76 Abs 1 Z 4 ZÄG jene Personen berechtigt, die – neben den allgemeinen Voraussetzungen nach Z 1 bis 3 der zitierten Gesetzesstelle (im Folgenden „leg cit“) – über einen Qualifikationsnachweis im Sinne des §§ 77f ZÄG verfügen. Gemäß § 77 ZÄG Abs 1 gilt als solcher ein Zeugnis über eine erfolgreich absolvierte Ausbildung zur Zahnärztlichen Assistenz nach Maßgabe des ZÄG in Verbindung mit der ZASS-AV. Gemäß Abs 2 leg cit ist diesem Qualifikationsnachweis eine erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf „Zahnärztliche Fachassistenz“ nach der Fachassistenz-Ausbildungsordnung ausdrücklich gleichgehalten. Damit bestehen für den Zugang zum Beruf der Zahnärztlichen Assistenz zwei formal gleichwertige Ausbildungswege.

### Die Ausbildung zur Zahnärztlichen Fachassistenz nach dem BAG Ziel und Funktion der Berufsausbildung nach dem BAG

Die Zielbestimmung der Berufsausbildung wurde mit der Novelle BGBl I 2015/79 in § 1a BAG gesetzlich verankert. Demnach soll die Lehre auf qualifizierte berufliche Tätigkeiten vorbereiten und jene fachlichen, methodischen sowie persönlichen Kompetenzen vermitteln, die eine selbstständige

<sup>5</sup> Bundesgesetz vom 30. 4. 2012 mit dem das Zahnärztegesetz, das Zahnärztekammergesetz, das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, das Bildungsdokumentationsgesetz und das Berufsausbildungsgesetz geändert werden (Zahnärztliche Assistenz-Gesetz). <sup>6</sup> Vgl. ErläutrV 1499 Blg 24 GP. 3ff.

und verantwortungsvolle Tätigkeit im Erwerbsleben ermöglichen. Der Gesetzgeber verfolgt mit dem BAG ein strukturpolitisches Anliegen: Die Lehre soll nicht nur als individuelle Qualifizierungsmaßnahme,<sup>7</sup> sondern als gesellschaftlich angesehener Bildungsweg positioniert werden.<sup>8</sup> Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Rechtslage soll diesem Anspruch Rechnung tragen.<sup>9</sup> In der Arbeitsmarktpolitik und der Gesellschaft gilt die Lehre längst als zentrales Instrument zur Bekämpfung des vielfach thematisierten Fachkräftemangels in Österreich.<sup>10</sup>

### Systematik der Berufsausbildung nach dem BAG

Lehrlinge im Sinne des BAG sind gemäß § 1 leg cit Personen, die auf Grundlage eines Lehrvertrags (§ 12) zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste (§ 7) angeführten Lehrberufs bei einem Lehrberechtigten (§ 2) fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung tätig werden (§ 9). Lehrberechtigte sind gemäß § 2 Abs 1 BAG – unter Beachtung auf die Abs 2 bis 5 leg cit – natürliche oder juristische Personen sowie offene Gesellschaften oder Kommanditgesellschaften, die Lehrlinge im Rahmen eines entsprechenden Vertragsverhältnisses ausbilden und einsetzen.

Welche Berufe als Lehrberufe im Sinne von § 5 Abs 1 und Abs 3 leg cit gelten, wird vom zuständigen Bundesminister gemäß § 7 Abs 1 BAG durch Verordnung festgelegt. Nach § 5 Abs 1 leg cit qualifizieren sich jene Tätigkeiten als Lehrberufe, die entweder ganz oder teilweise der Gewerbeordnung 1994 unterliegen, geeignet sind, im Wirtschaftsleben den Gegenstand eines Berufs zu bilden, und deren sachgemäße Erlernung zumindest zwei Jahre erfordert. Ergänzend erfasst § 5 Abs 3 leg cit auch solche Tätigkeiten, die zwar nicht der Gewerbeordnung 1994 unterliegen, jedoch der Gesetzgebung und Vollziehung des Bundes zugeordnet sind, bei denen eine Ausbildung im Rahmen eines Lehrverhältnisses zweckmäßig erscheint und die zugleich ebenfalls die Voraussetzungen der Eignung zur Berufsbildung und der mindestens zweijährigen Ausbildungsdauer erfüllen.

Dem Lehrberechtigten obliegen gemäß § 9 BAG umfassende Ausbildungspflichten. So hat er bspw gemäß Abs 1 leg cit den Lehrling unter Beachtung auf die einschlägigen Ausbildungsvorschriften selbst oder durch geeignete Personen zu un-

terweisen oder ihm gemäß Abs 5 leg cit die für den Besuch der Berufsschule erforderliche Zeit freizugeben und ihn zum regelmäßigen Schulbesuch anzuhalten. Das Lehrverhältnis ist damit durch seinen dualen Charakter – betriebliche Praxis und schulische Ausbildung – charakterisiert.<sup>11</sup>

Gemäß § 12 Abs 1 BAG kommt das Lehrverhältnis durch den faktischen Antritt der Ausbildung im Betrieb sowie den schriftlichen Abschluss eines Lehrvertrags zustande. Ist der Lehrling minderjährig, ist die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich. Verträge, die auf die Erlernung nicht gelisteter Berufe gerichtet sind, begründen gemäß § 12 Abs 2 leg cit kein Lehrverhältnis im Sinne des BAG.

Das Lehrverhältnis endet grundsätzlich ordnungsgemäß mit Ablauf der vereinbarten Lehrzeit (§ 14 Abs 1 BAG) oder mit dem erfolgreichen Abschluss der Lehrabschlussprüfung (§ 14 Abs 2 lit e BAG). Letztere stellt – nomen est omen – den Abschluss der Ausbildung dar und dient gemäß § 21 Abs 1 BAG der Feststellung, ob der Lehrling die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse erworben hat und zur fachgerechten Ausübung des Lehrberufs befähigt ist. Die Prüfung gliedert sich gemäß § 21 Abs 1 BAG in einen theoretischen und praktischen Teil, umfasst schriftliche und mündliche Elemente und ist gemäß § 22 Abs 1 BAG vor einer Prüfungskommission abzulegen.

### Der Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz

Die Ausbildung zur Zahnärztlichen Fachassistenz kann im Rahmen eines dreijährigen Lehrverhältnisses nach dem BAG erfolgen und ist durch die Zahnärztliche Fachassistenz-Ausbildungsordnung näher geregelt. Gemäß § 3 Abs 1 leg cit dient sie der Vermittlung jener Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die für die qualifizierte Ausübung Zahnärztlicher Assistenz erforderlich sind. Die Ausbildung folgt dem skizzierten dualen System: Die praktische Schulung im zahnärztlichen Arbeitsumfeld wird durch begleitenden Unterricht in der Berufsschule ergänzt. Lehrbetrieb im Sinne der Verordnung können gemäß § 1 Abs 2 leg cit freiberuflich tätige Angehörige des zahnärztlichen Berufs oder des Dentistenberufs, eine zahnärztliche Gruppenpraxis, eine Universitätsklinik für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde oder ein Zahnambulatorium oder eine sonstige Krankenanstalt im Rahmen

der Abteilung oder sonstigen Organisationseinheit für Zahnheilkunde sein.

Gemäß § 2 Zahnärztliche Fachassistenz-Ausbildungsordnung soll der Lehrling im Laufe seiner Ausbildung allgemeine Kenntnisse und Fertigkeiten in der Zahnärztlichen Fachassistenz erwerben und insbesondere dazu befähigt werden, die einschlägigen Tätigkeiten fachgerecht sowie auf Anordnung und unter Aufsicht eines Zahnarztes oder einer Zahnärztin auszuüben. Die konkreten Ausbildungsinhalte sowie die Staffelung der Ausbildung samt Zuordnung der jeweiligen Ausbildungsinhalte zu den einzelnen Lehrjahren ergeben sich aus §§ 2 und 3 leg cit. Ergänzend ist auf § 35 a BAG hinzuweisen, der für den Lehrberuf der Zahnärztlichen Fachassistenz eine Reihe gesetzlicher Abweichungen und Anpassungen vorsieht.

### Ausgewählte arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen im Lehrverhältnis

Für Lehrlinge in der Zahnärztlichen Fachassistenz kommen ex lege (= kraft Gesetzes) jene arbeitsrechtlichen Schutzmechanismen zur Anwendung, die der Gesetzgeber zur Absicherung des pädagogischen und sozialpolitischen Charakters des Lehrverhältnisses geschaffen hat. Besonders hervorzuheben sind dabei der gesetzlich implizit normierte Kündigungsschutz, die spezialgesetzlich ausgestalteten Entlassungstatbestände sowie die Verpflichtung zur befristeten Weiterbeschäftigung nach ordnungsgemäßem Lehrzeitende.

### Lehrlinge genießen besonderen arbeitsrechtlichen Schutz – zugeschnitten auf den pädagogischen Charakter des Lehrverhältnisses.

<sup>7</sup> Vgl Gittenberger, Novelle 2015 zum Berufsausbildungsgesetz, DRdA-InfA 2015, 279 (279). <sup>8</sup> Vgl Stocker in Aust/Huber/Broses/Schmidt/Schüller/Stocker (Hrsg), Kommentar zum Berufsausbildungsgesetz<sup>3</sup> (2024) § 1 a BAG Rz 1 mwN. <sup>9</sup> Vgl Lindmayr, Novelle des Berufsausbildungsgesetzes – Regierungsvorlage, ARD 6684/15/2020. <sup>10</sup> Vgl etwa Naseradek, Runder Tisch in Graz: Lehrlinge sind die benötigten Fachkräfte von morgen, <https://grazer.at/story/de/runder-tisch-in-graz-lehrlinge-sind-die-von-morgen-HamevsJO/> (abgefragt am 31. 7. 2025); Bauer, Bildungsexperte: „Dann haben wir in 15 Jahren keine Handwerker mehr“, <https://www.derstandard.at/story/3000000263013/bildungsexperte-dann-haben-wir-in-15-jahren-keine-handwerker-mehr> (abgefragt am 31. 7. 2025); Tengg, Imageproblem: „Die Lehre ist besser als ihr Ruf“, <https://www.kleinezeitung.at/wirtschaft/19604827/imageproblem-die-lehre-ist-besser-als-ihr-ruf> (abgefragt am 31. 7. 2025). <sup>11</sup> Vgl Stocker in BAG<sup>3</sup> § 1 BAG Rz 3.

### Kündigungsschutz

Gemäß § 14 Abs 1 BAG ist das Lehrverhältnis als befristetes Vertragsverhältnis konzipiert.<sup>12</sup> Endet das Lehrverhältnis nicht durch einen der in § 14 Abs 2 bis 4 leg cit genannten Gründe „ex lege“,<sup>13</sup> kann es rechtswirksam nur durch eine der in § 15 Abs 1 angeführten Beendigungsarten vorzeitig aufgelöst werden.<sup>14</sup> Insbesondere ist eine ordentliche Kündigung – anders als in anderen Arbeitsverhältnissen – ausgeschlossen.<sup>15</sup> Diese gesetzlich verankerte Einschränkung der Kündigungsfreiheit verfolgt ein klar erkennbares Ziel: Junge Menschen, vielfach noch minderjährig und in einer prägenden Phase ihrer beruflichen wie persönlichen Entwicklung stehend, sollen vor abrupten Ausbildungsabbrüchen geschützt werden.<sup>16</sup> Der Gesetzgeber will sicherstellen, dass das Ausbildungsverhältnis nicht der Beliebigkeit einseitiger Beendigungsentschlüsse unterliegt, sondern im Regelfall bis zum vorgesehenen Abschluss fortgesetzt wird.<sup>17</sup>

### Besondere Entlassungstatbestände

Dieselbe Schutzintention spiegelt sich auch in der besonderen Ausgestaltung der Entlassungstatbestände wider. § 15 Abs 3 BAG enthält eine taxative<sup>18</sup> Aufzählung jener Tatbestände, bei deren Vorliegen eine sofortige Beendigung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten zulässig ist. Inhaltlich tragen sie dem besonderen Charakter des Lehrverhältnisses als Ausbildungsverhältnis Rechnung. So verlangt etwa § 15 Abs 3 lit c BAG, dass der Lehrling – trotz wiederholter Ermahnungen – seine sich aus dem BAG, dem Schulpflichtgesetz oder dem Lehrvertrag resultierenden Pflichten gröblich verletzt oder vernachlässigt. Daraus ergibt sich ein abgestuftes Reaktionsmodell, das bei Pflichtverstößen zunächst auf pädagogische Intervention und Verhaltenskorrektur abstellt, ehe eine Entlassung als letztes Mittel zulässig wird. Der Bagatellverstoß soll – dem erzieherischen Grundgedanken entsprechend – nicht zur sofortigen Beendigung führen, sondern Anlass für disziplinarisch gestützte Reflexion bieten.<sup>19</sup>

### Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung

Gemäß § 18 Abs 1 BAG ist der Lehrberechtigte verpflichtet, den Lehrling nach ordnungsgemäßigem Abschluss der Ausbildung (§ 14 Abs 1 oder § 14 Abs 2 lit e BAG) im Betrieb für die Dauer von drei Monaten im erlernten Beruf weiterzubeschäftigen. Diese Regelung dient der Abfederung des

Übergangs vom geschützten Ausbildungsrahmen in das offene Erwerbsleben und soll die nahtlose Integration in den Arbeitsmarkt begünstigen.<sup>20</sup>

### Die Ausbildung zur Zahnärztlichen Assistenz nach dem ZÄG Systematik der Berufsausbildung nach dem ZÄG

Wie einleitend dargelegt, kann die Ausbildung zur Zahnärztlichen Assistenz alternativ im Rahmen eines Dienstverhältnisses nach den Bestimmungen des ZÄG in Verbindung mit der ZASS-AV erfolgen. Auszubildende in diesem System sind gemäß § 81 ZÄG Personen, die auf Grundlage eines Dienstvertrags zur Erlernung der Zahnärztlichen Assistenz (§ 83 ZÄG) bei einem Ausbildungsberechtigten (§ 81 Abs 1 Z 1 bis 4 ZÄG) fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung tätig werden (§ 81 Abs 4 ZÄG). Ausbildungsberechtigte sind Angehörige des zahnärztlichen oder des Dentistenberufs, Fachärzt:innen für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie, Gruppenpraxen mit entsprechender fachärztlicher Beteiligung, Träger universitärer Kliniken für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde oder Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie sowie Zahnambulatorien oder Krankenanstalten mit entsprechenden Fachabteilungen.

Die nähere Ausgestaltung von Struktur und Inhalt der Ausbildung ist gemäß § 83 ZÄG durch den zuständigen Bundesminister durch Verordnung vorzunehmen. Dabei sind die Erfordernisse der praktischen Berufsausübung, methodisch-didaktische Grundsätze sowie die Sicherung eines effektiven Theorie-Praxis-Transfers zu berücksichtigen. Die Ausbildung dauert gemäß § 81 Abs 2 ZÄG drei Jahre, wengleich der zugrunde liegende Dienstvertrag in der Praxis häufig auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wird. Dem Ausbildungsberechtigten obliegen Verpflichtungen, die in der ZASS-AV oberflächlich konkretisiert sind. So hat er gemäß § 5 Abs 3 leg cit die Erreichung der Ausbildungsziele im Rahmen der praktischen Ausbildung am Dienstort sicherzustellen und die Aufsicht über die Auszubildenden auszuüben. Er ist verpflichtet, die Teilnahme am Unterricht und an den praktischen Übungen im Rahmen des Lehrgangs für Zahnärztliche Assistenz zu ermöglichen – im Umkehrschluss zu § 7 ZASS-AV, wonach Auszubildende zur aktiven Teilnahme verpflichtet sind. Die Ausbildung ist damit dual strukturiert: Sie verbindet die praktische Tätigkeit im Ausbildungs-

betrieb mit dem gemäß § 82 ZÄG verpflichtenden Besuch eines begleitenden Lehrgangs für Zahnärztliche Assistenz.

Insgesamt hat die Ausbildung gemäß § 81 Abs 2 ZÄG einen Umfang von mindestens 3.600 Stunden, wovon zumindest 600 Stunden auf den theoretischen Unterricht und mindestens 3.000 Stunden auf die praktische Ausbildung entfallen. Die theoretische Ausbildung richtet sich gemäß § 2 Abs 2 ZASS-AV nach den in Anlage 1 zur Verordnung festgelegten Unterrichtsinhalten. Die praktische Ausbildung dient gemäß § 13 Abs 1 ZASS-AV der Vermittlung der in Anlage 2 zur Verordnung definierten Kompetenzen des Qualifikationsprofils, das inhaltlich weitgehend mit jenem der Lehrberufsausbildung nach der Zahnärztlichen Fachassistenz-Ausbildungsordnung übereinstimmt. Dazu zählen gemäß Punkt I. Verwaltungsarbeiten (vgl § 2 Z 5 und 8 in Verbindung mit Punkt 2 und 3 des Berufsbildes der Ausbildungsordnung); gemäß Punkt II. Arbeitsorganisation und Qualitätsmanagement (vgl § 2 Z 5 und 8 in Verbindung mit Punkt 2 und 3 des Berufsbildes der Ausbildungsordnung); gemäß Punkt III. Patientenbetreuung (vgl § 2 Z 1 der Ausbildungsordnung); gemäß Punkt IV. Assistenz bei Behandlungen (§ 2 Z 3 der Ausbildungsordnung) usw.

### Ob ZÄG oder BAG – die vermittelten Kompetenzen sind inhaltlich nahezu ident.

Das Ausbildungsverhältnis wird gemäß § 81 Abs 1 ZÄG und § 2 Abs 3 ZASS-AV durch den Abschluss eines Dienstvertrags begründet. Dieser ist zwischen Ausbildungsberechtigtem und Auszubildendem zu schließen; bei Minderjährigkeit ist gemäß § 171 ABGB die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich. Am Ende der Ausbildung ist

<sup>12</sup> Vgl. Preiss/Spitzl in Neumayr/Reissner (Hrsg.), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht<sup>3</sup> (2018) § 14 BAG Rz 1. <sup>13</sup> Vgl. OGH 4 Ob 172/85 Arb 10.567; 9 ObA 297/92 Arb 11.053.

<sup>14</sup> Vgl. OGH 9 ObA 198/91 Arb 10.988 = wbl 1992, 95.

<sup>15</sup> Vgl. Preiss/Spitzl in ZellKomm<sup>3</sup> § 14 BAG Rz 2; Csaky, Belehrung über den besonderen Kündigungsschutz, ecolex 1992, 191 (191). <sup>16</sup> Vgl. RV 876 BlgNR 11. GP 41. <sup>17</sup> Dafür spricht auch das in § 15 Abs 5 BAG normierte „Auffangnetz“, wonach bei einvernehmlicher Auflösung des Lehrverhältnisses nach Ablauf der Probezeit eine Amtsbestätigung eines Gerichts oder eine Bescheinigung einer Kammer für Arbeiter und Angestellte vorliegen muss, aus der hervorgeht, dass der Lehrling über die Bestimmungen und Konsequenzen betreffend die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde. <sup>18</sup> Vgl. OGH 9 ObA 187/87 ARD 3987/16/88; 4 Ob 129/79 Arb 9896. <sup>19</sup> Vgl. RIS-Justiz RS0052761, zuletzt OGH 26. 5. 2011, 9 ObA 60/11f. <sup>20</sup> Vgl. AB 216 BlgNR 21. GP 2.

gemäß § 20 Abs 1 ZASS-AV eine kommissionelle Abschlussprüfung durchzuführen. Ihr Zweck liegt gemäß § 22 Abs 1 in der umfassenden und integrierenden Überprüfung des Kompetenzerwerbs anhand praxisnaher Aufgabenstellungen. Zur Abschlussprüfung ist gemäß § 19 ZASS-AV nur zuzulassen, wer sämtliche Unterrichtsfächer gemäß Anlage 1 positiv abgeschlossen und mindestens 3.000 Stunden praktische Ausbildung im Rahmen eines Dienstverhältnisses gemäß § 2 Abs 3 ZASS-AV dokumentiert nachgewiesen hat.

### Arbeitsrechtliche Einordnung des Ausbildungsverhältnisses nach dem ZÄG

Das Ausbildungsverhältnis zur Zahnärztlichen Assistenz nach dem ZÄG in Verbindung mit der ZASS-AV begründet mangels Vorliegens eines Lehrvertrags im Sinne des § 12 BAG keine Lehre, sondern stellt ein Angestelltenverhältnis nach Maßgabe des AngG dar.<sup>21</sup> Flankierend findet der Kollektivvertrag für Zahnarztangestellte gemäß § 1 lit a leg cit auf diese Dienstverhältnisse Anwendung. Damit steht fest, dass die im BAG verankerten arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen – insbesondere jene betreffend Kündigung, Entlassung und Weiterbeschäftigung – nicht unmittelbar auf dieses Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind. Fraglich ist jedoch, ob diese Schutzmechanismen auch der analogen Anwendung vollständig entzogen bleiben. Dies erscheint bei näherer Betrachtung keineswegs zwingend.

Denn vergleicht man die Strukturmerkmale beider Ausbildungssysteme, so offenbart sich eine weitgehende Übereinstimmung: Die dreijährige Ausbildungsdauer, die adressierte Zielgruppe, die Ausbildungsberechtigten, die duale Ausbildungsstruktur, das Stundenausmaß in Theorie und Praxis, die Systematik der Ausbildungsziele, die inhaltliche Breite und Tiefe der Qualifikationsprofile, die Funktion der kommissionellen Abschlussprüfung sowie letztlich auch die Gleichwertigkeit des erworbenen Berufsabschlusses – all dies spricht für eine faktische Identität der beiden Systeme. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die arbeitsrechtliche Differenzierung tatsächlich sachlich gerechtfertigt ist – oder ob die ZÄG-Ausbildung mittlerweile nicht vielmehr dem Zweck dienlich wird, die strengen Schutzbestimmungen des BAG gezielt zu umgehen.

### Analoge Anwendbarkeit der Schutzbestimmungen des BAG

Die Analogie bezweckt die Übertragung einer für einen oder mehrere geregelte Sachverhalte vorgesehenen Rechtsfolge auf einen gesetzlich nicht geregelten, aber vergleichbaren Tatbestand.<sup>22</sup> Voraussetzung hierfür ist einerseits eine hinreichende Rechtsähnlichkeit – verstanden als vergleichbare Interessenlage, die eine analoge Anwendung sachlich geboten erscheinen lässt<sup>23</sup> – sowie das Vorliegen einer planwidrigen Unvollständigkeit der Rechtsordnung.<sup>24</sup> Letztere wird dann als gegeben angesehen, wenn die aus einer oder mehreren Rechtsnormen hervorleuchtende ratio legis auch auf den nicht geregelten Sachverhalt zutrifft.<sup>25</sup> Der Analogieschluss beruht damit auf dem verfassungsrechtlich verankerten Gleichheitsgrundsatz<sup>26</sup> und dient letztlich der Überwindung gesetzlich bedingter Ungleichbehandlungen, die dem Wortlaut nach bestehen mögen, dem Normzweck jedoch widersprechen und damit keine unterschiedliche rechtliche Behandlung rechtfertigen.<sup>27</sup>

Dass eine Rechtsähnlichkeit zwischen der Ausbildung nach dem BAG und jener nach dem ZÄG besteht, wurde bereits dargelegt und ist insbesondere aufgrund der nahezu deckungsgleichen Struktur beider Ausbildungssysteme evident. Auch der OGH hat in den Entscheidungen 9 ObA 66/21b und 9 ObA 42/23 a ausdrücklich festgehalten, dass sich die Ausbildung nach dem ZÄG in wesentlichen Punkten nicht von einem klassischen Lehrverhältnis unterscheidet. Unstrittig ist zugleich, dass das BAG – einschließlich der darin verankerten Sonderbestimmungen zu Kündigung, Entlassung und Weiterbeschäftigung – nicht unmittelbar auf Ausbildungsverhältnisse nach dem ZÄG anzuwenden ist.<sup>28</sup> Ebenso unbestritten ist, dass für diese Dienstverhältnisse bislang keine eigenständigen, speziell auf die Ausbildungssituation abgestimmten arbeitsrechtlichen Regelungen normiert wurden.

Ein Blick in die Gesetzesmaterialien zeigt, dass der Gesetzgeber mit dem Zahnärztliche-Assistenz-Gesetz primär das Ziel verfolgte, einen Gesundheitsberuf mit formaler Qualifikation zu etablieren, der die eigenständige Ausübung zahnärztlicher Assistenz Tätigkeiten ermöglicht. Angesprochen waren insbesondere bereits tätige Assistenzkräfte ohne formalen Abschluss, die – selbst nach einschlägigen Kursen oder Ausbildungen – lediglich als „Hilfsperso-

nen“ im Sinne des § 24 Abs 2 ZÄG idF BGBl I 2005/126 tätig werden durften. Die mehr als 15-jährige Vorbereitungsphase bis zum Inkrafttreten des Gesetzes fiel schließlich in eine Zeit, in der mit dem Lehrberuf „Zahnärztliche Fachassistenz“ ein paralleler Ausbildungsweg geschaffen wurde, um künftigen Auszubildenden den arbeits- und sozialrechtlichen Schutz des BAG zu gewähren. Warum der Gesetzgeber diese Parallelität in Kauf nahm, lässt sich den Materialien nicht unmittelbar entnehmen. Naheliegender ist jedoch, dass die lange Konzeptionsphase und die Erwartung, die damals angesprochene Zielgruppe nicht mehr für eine mehrjährige Lehrausbildung gewinnen zu können, ausschlaggebend waren.

**Die ursprüngliche Zielgruppe des ZÄG-Ausbildungswegs existiert faktisch nicht mehr – was einst sachlich gerechtfertigt war, erscheint heute als problematische Doppelstruktur.**

Heute richtet sich die Ausbildung jedoch nahezu ausschließlich an junge Berufseinsteiger:innen, womit die ursprüngliche Zielgruppe des ZÄG-Weges faktisch entfallen ist. Auch wenn die damalige Doppelstruktur sachlich gerechtfertigt war und die Kompetenz des Gesetz- wie auch des Verordnungsgebers, eine Ausbildung außerhalb des BAG zu schaffen, hier nicht infrage gestellt wird, erhält die fortbestehende Parallelität vor dem Hintergrund der heutigen Rahmenbedingungen eine neue Bedeutung.

Die Entstehungsgeschichte des ZÄG, die Gesetzesmaterialien sowie die Gesamtsystematik und Schutzintention des BAG

<sup>21</sup> Vgl. Stocker in BAG<sup>3</sup> § 1 BAG Rz 14, unter Verweis auf OGH 9 ObA 160/07 f ARD 5867/4/2008 mwN. Den Ausführungen ist insofern beizupflichten, als das Ausbildungsverhältnis nach dem ZÄG ein Dienstverhältnis im Sinne des AngG begründet. Der darüber hinaus vertretenen Auffassung, das BAG sei weder unmittelbar noch analog anwendbar, kann jedoch nicht uneingeschränkt gefolgt werden. Es ist in diesem Zusammenhang auf die mittlerweile und zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Kommentars bereits ergangene Entscheidung OGH 9 ObA 66/21b sowie – in Fortführung dieser Judikatur – auf OGH 9 ObA 42/23 a hinzuweisen, welche eine analoge Anwendbarkeit der Schutzwirkungen des BAG auch außerhalb formaler Lehrverhältnisse feststellen. <sup>22</sup> Vgl. Kodek in Geroldinger/Lukas (Hrsg), Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch<sup>4</sup> (2022) § 7 ABGB Rz 1 ff. <sup>23</sup> Vgl. Schauer in Kletečka/Schauer (Hrsg), ABGB-ON<sup>102</sup> § 7 ABGB Rz 1 ff (Stand 1.3.2017, rdb.at). <sup>24</sup> Vgl. RIS-Justiz RS0008866, zuletzt OGH 27.2.2025, 8 Obs 4/24g. <sup>25</sup> Vgl. OGH 5 Ob 607/84 RdW 1985, 367; 10 Obs 81/88 ARD 4050/5/89; 4 Ob 79/92 RdW 1993, 77; 4 Ob 224/00w ARD 5241/31/2001; 5 Ob 273/01k RdW 2002, 280. <sup>26</sup> Vgl. Kodek in ABGB<sup>4</sup> § 7 ABGB Rz 21. <sup>27</sup> Vgl. Schauer in ABGB-ON<sup>102</sup> § 7 Rz 13. <sup>28</sup> Vgl. Preiss/Spitzl in ZellKomm<sup>3</sup> § 7 BAG Rz 5 mwN.

lassen nämlich keinen Zweifel daran, dass der Gesetzgeber – hätte er die faktische Gleichartigkeit beider Ausbildungsformen und die aktuellen Gegebenheiten bedacht – die zentralen Schutzmechanismen einheitlich ausgestaltet hätte. Es ist nicht anzunehmen, dass der Gesetzgeber bewusst eine Ausbildungsschiene etablieren und beibehalten wollte, die für dieselbe Zielgruppe mit identem Ausbildungsinhalt, gleicher Qualifikation und vergleichbarer pädagogischer Ausrichtung die Umgehung der für Lehrberufe strukturell immanenten Schutzmechanismen ermöglicht – und damit eine sachlich nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung in Kauf nimmt. Die Nichtanwendung der arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen des BAG – insbesondere jener zu Kündigung, Entlassung und Weiterbeschäftigung – auf das Ausbildungsverhältnis nach dem ZÄG ist daher als planwidrig zu qualifizieren und begründet die sachliche Notwendigkeit ihrer analogen Anwendung.

#### Kündigungsschutz

Für das Ausbildungsverhältnis nach dem ZÄG fehlen spezifische Auflösungsbestimmungen wie jene in den §§ 14 ff BAG. Der Kollektivvertrag für Zahnarztangestellte verweist diesbezüglich lediglich auf das AngG und eröffnet damit grundsätzlich die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung – was im Kontext eines Ausbildungsverhältnisses jedoch nicht greifen darf. Daraus folgt, dass auch Ausbildungsverhältnisse nach dem ZÄG – wie Lehrverhältnisse – ausschließlich befristet auf die vorgesehene Ausbildungsdauer abgeschlossen werden dürfen. Wird ein solches Dienstverhältnis dennoch vorzeitig und gestützt auf die allgemeinen Kündigungsbestimmungen des AngG beendet, ist die Kündigung rechtsunwirksam.<sup>29</sup>

#### Entlassungstatbestände

Gleiches gilt für die Entlassungstatbestände des § 15 Abs 3 BAG, deren Zweck in der besonderen Schutzbedürftigkeit jugendlicher Auszubildender und dem pädagogischen Charakter des Lehrverhältnisses liegt. Da sich das Ausbildungsverhältnis nach dem ZÄG typischerweise ebenfalls an junge Menschen richtet, besteht wieder eine identische Wertungsgrundlage. Insoweit ist auch hier von einer analogen Anwendung der arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften des BAG, konkret der Entlassungsbestimmungen des § 15 Abs 3, auszugehen.

#### Weiterbeschäftigungspflicht

Differenziert zu beurteilen scheint die in § 18 Abs 1 BAG vorgesehene Pflicht zur dreimonatigen Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsende. Diese knüpft ausdrücklich an das planmäßige Ende eines Lehrverhältnisses durch Zeitablauf oder bestandene Lehrabschlussprüfung an. Das ZÄG-Ausbildungsverhältnis endet derzeit jedoch weder typischerweise befristet noch durch Abschlussprüfung, sodass eine unmittelbare Vergleichbarkeit zunächst nicht vorzuliegen scheint.

Diese Differenz verliert jedoch bei konsequenter Fortführung der vorstehenden Argumentation an Bedeutung: Wird – wie dargelegt – der Kündigungsschutz des BAG analog angewendet, so ist auch ein unbefristeter Vertragsabschluss nicht sachgerecht. Eine Befristung auf die vorgesehene Ausbildungsdauer wird damit typuskonstitutiv. In dieser Systematik gewinnt § 18 BAG auch für das ZÄG-Ausbildungsverhältnis an Relevanz: Wird das Dienstverhältnis befristet abgeschlossen, erscheint unter Bedachtnahme auf den Normzweck auch hier eine analoge Anwendung der Weiterbeschäftigungspflicht notwendig.

Komplexer ist die Frage nach dem maßgeblichen Endzeitpunkt des Ausbildungsverhältnisses, wenn dieses – wie im ZÄG – nicht an die positiv absolvierte Abschlussprüfung gekoppelt ist. Doch auch insoweit spricht vieles für eine analoge Heranziehung des § 14 Abs 2 lit e BAG, wonach das Lehrverhältnis mit Ablauf der Woche endet, in der die Lehrabschlussprüfung bestanden wurde. Beide Prüfungen dienen demselben Zweck: dem Nachweis des Kompetenzniveaus und dem formalen Abschluss der Ausbildung. Ein Abstellen auf die positive Absolvierung der Prüfung erscheint somit auch im ZÄG-System systematisch und sachlich geboten.

#### Fazit und Ausblick

Die Analyse hat gezeigt, dass die arbeitsrechtliche Ungleichbehandlung von Ausbildungsverhältnissen zur Ausübung des Berufs der Zahnärztlichen Assistenz sachlich nicht mehr zu rechtfertigen ist. Auch wenn es bei Schaffung des Ausbildungsweges nach dem ZÄG möglicherweise ein berechtigtes Interesse gab, diesen nicht dem Schutzregime des BAG zu unterstellen und hierfür eine Sonderform zu entwickeln, hat sich die Zielgruppe seither grundlegend gewandelt: Heute treten nahezu ausschließ-

lich Berufseinsteiger:innen in diese Ausbildung ein.

Zielgruppe, Ausbildungsziel, Ausbildungsinhalt, Struktur, Abschlussmodalitäten und Berufsqualifikation sind in beiden Systemen nunmehr derart deckungsgleich, dass eine Differenzierung im arbeitsrechtlichen Schutz weder dogmatisch vertretbar noch mit dem Gleichheitsgrundsatz vereinbar ist. Insbesondere die analoge Anwendung der kündigungs- und entlassungsschutzrechtlichen Bestimmungen des BAG erweist sich nicht nur als zulässig, sondern als notwendig, um bestehende Schutzlücken zu schließen und die gesetzgeberische Intention der Berufsausbildung nicht strukturell zu unterlaufen. Auch die Weiterbeschäftigungspflicht gemäß § 18 BAG ist – im Lichte der dargestellten Argumentation – systematisch und funktional auf ZÄG-Ausbildungsverhältnisse übertragbar.

Rechtspolitisch ist die gegenwärtige Ausgestaltung – wie sie in ZÄG und ZASS-AV normiert und in der Praxis gelebt wird – jedenfalls höchst problematisch. Das Nebeneinander zweier faktisch identischer Ausbildungswege mit divergierender Schutzwirkung ist für Auszubildende nicht nur intransparent, sondern eröffnet die Möglichkeit gezielter Umgehung, was letztlich zur strukturellen Entwertung der Lehre und zur Aushöhlung zentraler arbeitsrechtlicher Standards führt. Soll die Ausbildung zur Zahnärztlichen Assistenz nach dem ZÄG als gleichwertiger Bildungsweg anerkannt bleiben und – wie die Lehre – zur strategischen Fachkräftesicherung herangezogen werden, darf sie nicht länger auf einem arbeitsrechtlichen Sonderpfad verbleiben. Sollte der ausgeführten Argumentationslinie zur analogen Anwendung der arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen des BAG wider Erwarten nicht gefolgt werden, bedarf es jedenfalls einer gesetzgeberischen Klarstellung – sei es durch Erweiterung des Anwendungsbereichs des BAG, durch Schaffung eines spezialgesetzlichen Schutzzrahmens im ZÄG oder durch vollständige Integration in das Lehrsystem –, um Rechtssicherheit zu gewährleisten und jungen Auszubildenden eine verlässliche berufliche Perspektive zu eröffnen.

ÖZPR 2025/60

<sup>29</sup> Vgl. Löschnigg, Arbeitsrecht<sup>14</sup> (2024) Rz 8/175.

### Zum Thema

#### In Kürze

Der Beitrag zeigt, dass die Berufsberechtigung zur Zahnärztlichen Assistenz auf zwei Ausbildungswegen erworben werden kann – entweder im Rahmen eines Lehrverhältnisses nach dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) oder eines Dienstverhältnisses nach dem Zahnärztegesetz (ZÄG). Beide Wege sind inhaltlich und strukturell weitgehend deckungsgleich, unterscheiden sich jedoch arbeitsrechtlich erheblich. Während das BAG umfassende Schutzmechanismen zugunsten der Lehrlinge etabliert, bleibt das ZÄG-Ausbildungsverhältnis ohne vergleichbare Regelungen. Diese Schutzlücke mag historisch erklärbar gewesen sein, erweist sich vor dem Hintergrund der heutigen Rahmenbedingungen jedoch als dogmatisch nicht mehr vertretbar. Die Nichtanwendung der arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen des BAG – insbesondere jener zu Kündigung, Entlassung und Weiterbeschäftigung – auf das Ausbildungsverhältnis nach dem ZÄG ist daher als planwidrig zu qualifizieren und begründet die sachliche Notwendigkeit ihrer analogen Anwendung.

#### Über den Autor

Mag. Matthias Kiesel ist Teamleiter der Arbeiterkammer OÖ. E-Mail: [matthias.kiesel@akooe.at](mailto:matthias.kiesel@akooe.at)