

# Bayerische Landestierärztekammer

Körperschaft des öffentlichen Rechts



Berufsausbildung von Tiermedizinischen Fachangestellten

**Rechtsgrundsätze und allgemeine Rechtsfragen**

## **M E R K B L A T T**

**für Ausbilder, Auszubildende und deren gesetzliche Vertreter**

Die Bayerische Landestierärztekammer berät alle an einem Berufsausbildungsverhältnis beteiligten Partner – bitte nutzen Sie dieses Angebot.

### **Berufsbildungsgesetz**

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist die wichtigste gesetzliche Grundlage für die Durchführung der Berufsausbildung in einem geordneten Ausbildungsgang. Es regelt u.a.\*\*

- die Pflichten der Auszubildenden (§ 13 BBiG)
- die Pflichten der Ausbildenden (§§ 14 – 17 BBiG)
- die Eignung der Ausbildungsstätte (§ 27 BBiG)
- die persönliche und fachliche Eignung von Ausbildenden (§§ 28 – 31 BBiG)
- die Überwachung der Eignung (§§ 32 und 33 BBiG)
- das Prüfungswesen (§§ 37 ff. BBiG)

### **Ausbildungsordnung**

Ausbildungsordnungen legen in Deutschland auf Grundlage des BBiG die bundeseinheitlichen Standards für die betriebliche Ausbildung in einem gesetzlich anerkannten Ausbildungsberuf fest. Sie regeln die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung und sind als Rechtsverordnung allgemein verbindlich. Die Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur Tiermedizinischen Fachangestellten (TFA-AVo) regelt u.a.\*\*

- die Dauer der Berufsausbildung (§ 2 TFA-AVo)
- die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die mindestens Gegenstand der Berufsausbildung sind [Ausbildungsberufsbild] (§ 4 TFA-AVo)
- eine Anleitung zur zeitlichen und sachlichen Gliederung der Vermittlung der verbindlichen Ausbildungsinhalte [Ausbildungsrahmen](§ 5 TFA-AVo)
- die Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplans (§ 6 TFA-AVo)
- die Führung des Ausbildungsnachweises [„Berichtsheft“] (§ 7 TFA-AV)
- die Prüfungsanforderungen (§§ 8 und 9 TFA-AVo)

\*\*den vollständigen Gesetzestext finden Sie auf der Homepage der BLTK

## Sozialer Arbeitsschutz

In der Berufswelt besitzt der soziale Arbeitsschutz einen besonderen Stellenwert und ist durch zahlreiche Gesetze, Verordnungen und Richtlinien rechtlich verankert. Der soziale Arbeitsschutz soll Arbeitnehmer durch eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit vor Überlastungen und Gesundheitsschädigungen schützen. Auch werden insbesondere die Belange von besonders schutzbedürftigen Personengruppen berücksichtigt. Unter den sozialen Arbeitsschutz fallen u.a. das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz. Arbeitnehmer im Sinne dieser Gesetze sind Arbeiter, Angestellte und Auszubildende.

→Diese Gesetze sind verbindlich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer; ihre Bestimmungen können auch im gegenseitigen Einvernehmen nicht außer Kraft gesetzt werden.

Das **Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)** schützt Kinder und Jugendliche vor Überforderung und Gefahren am Ausbildungs- und Arbeitsplatz. Es regelt u.a.\*\*

- die Höchstdauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit (§ 8 JArbSchG)
- den Berufsschulbesuch (§ 9 JArbSchG)
- die Ruhepausen (§ 11 JArbSchG)
- die tägliche Freizeit (§ 13 JArbSchG)
- das Gebot der Nachtruhe (§ 14 JArbSchG)
- das Gebot der 5-Tage-Woche (§ 15 JArbSchG)
- das Gebot der Samstags-, Sonntags- und Feiertagsruhe (§§ 16 - 18 JArbSchG)

Das **Mutterschutzgesetz (MuSchG)** schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Es gilt am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz. Es regelt u.a.\*\*

- den arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz (§ 3 - 8 MuSchG)
- den betrieblichen Gesundheitsschutz (§§ 9 - 15 MuSchG)
- den Kündigungsschutz (§ 17 MuSchG)
- die Leistungen nach MuSchuG (§§ 18 - 25 MuSchG)

Das **Arbeitszeitgesetz (ArbZG)** gewährleistet die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern bei der Arbeitszeitgestaltung und schützt den Sonntag und staatlich anerkannte Feiertage als Tage der Arbeitsruhe. Es regelt u.a.\*\*

- die Höchstdauer der werktäglichen Arbeitszeit (§ 3 ArbZG)
- die Ruhepausen (§ 4 ArbZG)
- die Ruhezeiten (§ 5 ArbZG)
- die Sonn- und Feiertagsruhe (§ 9 – 11 ArbZG)
- 

→**Arbeitszeiten von Jugendlichen regelt das JArbSchG**

\*\*den vollständigen Gesetzestext finden Sie auf der Homepage der BLTK

→**Hinweis an Auszubildende/Arbeitgeber: Bitte beachten Sie die gesetzliche Aushangspflicht für diese und weitere Schutzgesetze**

## Abgrenzung zwischen Berufsausbildungsverhältnis und Arbeitsverhältnis

### → Lernpflicht statt Arbeitspflicht

Berufsausbildungsverhältnisse und Arbeitsverhältnisse sind nicht generell gleichzusetzen, weil beide Vertragsverhältnisse unterschiedliche Pflichtbindungen aufweisen. Inhalt eines Arbeitsverhältnisses ist nach § 611 BGB die Erbringung einer vertraglich geschuldeten Dienstleistung gegen Zahlung eines Entgelts. Auszubildende dagegen haben sich nach § 13 BBiG zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Auszubildende schulden im Gegensatz zu Arbeitnehmern keine Arbeitsleistung gegen Zahlung eines Entgelts, sondern eine Lernpflicht. Die Hauptpflicht von Auszubildenden besteht nach § 14 BBiG darin, Auszubildenden die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln.

### Ausbildungszeiten

#### → regelmäßige tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit

Die Berufsausbildung ist grundsätzlich als Vollzeitausbildung angelegt (eine Teilzeitausbildung ist nach § 8 BBiG ausdrücklich zu beantragen). Die Vollzeitbeschäftigung ist auf Grundlage des jeweils aktuellen Tarifvertrags zu bestimmen; grundsätzlich bedeutet Vollzeitbeschäftigung eine 40-Stunden-Woche unter Berücksichtigung einer Fünf-Tage-Woche zu je acht Stunden. Daraus ergibt sich eine regelmäßige tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit für Auszubildenden zum/zur TFA von 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich. Die Ausbildungszeit umfasst die Zeiten im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule.

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit ist im Ausbildungsvertrag genau auszuweisen. Erfolgt die Berufsausbildung nicht im Rahmen einer 5-Tage-Woche, so ist die Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf die einzelnen Werktage in den Ausbildungsvertrag aufzunehmen (beispielsweise als „Ergänzung zum Berufsausbildungsvertrag“).

#### → Wie werden Mehrarbeit und Überstunden verrechnet?

**Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit ist im Ausbildungsvertrag genau auszuweisen. Die Berufsausbildung findet innerhalb der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit statt.**

Die vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit muss in der Regel ausreichen, um die Ausbildungsinhalte im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule zu vermitteln. Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung der/des Auszubildenden kann sich im Ausnahmefall ergeben, wenn in dieser Zeit berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die während der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit nicht vermittelt werden können.

Diese Beschäftigung ist nach § 17 BBiG besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Soweit keine tariflichen Zuschläge gezahlt werden, wird im Einzelfall für die Vergütung von Mehrarbeit für die Stunde der Betrag gelten, der sich durch Teilung der monatlichen Gesamtvergütung durch die durchschnittliche monatlich vertraglich vereinbarte geschuldete Ausbildungszeit ergibt.

Überstunden und Mehrarbeit sind vom Arbeitgeber angeordnete Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Regelarbeitszeit hinaus zu leisten sind; sie dienen dem Abbau von Arbeitsspitzen. Da Auszubildende keine Arbeitspflicht, sondern eine Lernpflicht schulden, sind Überstunden und Mehrarbeit im Ausbildungsbereich grundsätzlich nicht vorgesehen (siehe Abgrenzung Berufsausbildungsverhältnis ./ Arbeitsverhältnis).

#### → Müssen Minusstunden ausgeglichen werden?

Im Arbeitsrecht sind für die Verrechnung von Minusstunden von Arbeitnehmern spezifische Kriterien vorgesehen (fehlende Arbeitsleistung seitens des Arbeitnehmers, obwohl dieser in der Verfassung wäre zu arbeiten, Vorhandensein eines vertraglich vereinbarten Arbeitszeitkontos). Für vom Arbeitgeber zu verantwortende Minusstunden trägt dieser das Unternehmensrisiko. Minusstunden entstehen nicht durch einen Feiertag und nicht durch Krankheit.

## Fortsetzung „Müssen Minusstunden ausgeglichen werden?“

Auszubildende haben Minusstunden zu verantworten, wenn sie beispielsweise unpünktlich am Ausbildungsplatz erscheinen, zu lange Pausen machen, persönliche Geschäfte während der Ausbildungszeit erledigen oder den Ausbildungsbetrieb vor der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit verlassen. Diese Minusstunden sind auszugleichen, wenn die/der Auszubildende ein Arbeitszeitkonto führen, also eine durch Arbeitszeiterfassung erstellte digitale oder analoge Übersicht über bereits geleistete oder noch ausstehende Beschäftigungszeiten im Ausbildungsbetrieb existiert.

**Ausbilder müssen die Durchführung der Ausbildung innerhalb der vertraglich vereinbarten regelmäßigen Ausbildungszeit gewährleisten.** Dieses ist bereits bei der Einteilung von Dienstplänen zu berücksichtigen. Findet innerhalb der vereinbarten Ausbildungszeit keine Ausbildung statt, obwohl die/der Auszubildende sich zur Ausbildung bereit hält und Lernbereitschaft zeigt, dürfen solche „angeordneten“ Minusstunden der/dem Auszubildenden nicht angerechnet werden (beispielsweise bei Ausfall der Berufsausbildung aufgrund eingeschränkter Praxistätigkeit der/des Ausbildenden, wegen mangelnder Nachfrage oder mangels ausbildungsbezogener Aufgaben). In diesem Fall haben Auszubildende gemäß § 19 BBiG Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zu einer Dauer von sechs Wochen; hier liegt demnach eine Freistellung der/des Auszubildenden mit Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung vor.

Minusstunden entstehen nicht durch Krankheit und nicht durch einen Feiertag (siehe oben). Eine Unterschreitung der vertraglich vereinbarten täglichen Ausbildungszeit bei der Einteilung von Dienstplänen durch den Ausbilder oder eines von ihm Beauftragten mit der Verpflichtung, diese künstlichen Minusstunden beispielsweise durch Wochenenddienste auszugleichen, ist unzulässig. Das gleiche gilt für eine „Verrechnung“ von Minusstunden mit dem Urlaubsanspruch von Auszubildenden, da der Urlaub ausdrücklich der Erholung dient.

### **Krankmeldung**

Auszubildende haben eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die/der Auszubildende eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Ausbilder sind berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen

Auch bei Auszubildenden besteht Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung im Krankheitsfall gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz.

### **Gültigkeit von Tarifverträge**

Die Tarifverträge für Tiermedizinische Fachangestellten gelten nur dann zwingend für ein Berufsausbildungsverhältnis, wenn die/der Auszubildende Mitglied im Bundesverband praktizierender Tierärzte bpt und Auszubildende/Auszubildender zeitgleich Mitglied im Verband medizinischer Fachangestellte (vmf) sind. Unabhängig davon entsteht eine vertragliche Tarifbindung, wenn in dem individuellen Ausbildungsvertrag auf einen oder auf beide Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung wirksam Bezug genommen wird.

Wird bei Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages eine vertragliche Tarifgebundenheit nicht gewollt, sollte darauf in dem individuellen Ausbildungsvertrag ausdrücklich hingewiesen werden.

## Welche Bedeutung hat § 14 (3) BBiG?

**„Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind“**

### **→ Ausbildungsbezogene Beschäftigung von Auszubildenden?**

Im Bereitschaftsdienst und in der Rufbereitschaft müssen sich Arbeitnehmer für dienstliche Zwecke bereithalten, um bei Arbeitsanfall auf Abruf Arbeitsleistungen zu erbringen. Da Auszubildenden keine Arbeitspflicht, sondern Lernpflicht schulden, ist ein Einsatz von Auszubildenden im Bereitschaftsdienst und in der Rufbereitschaft nicht zulässig.

Nur in Ausnahmefällen zulässig ist der Einsatz von Auszubildenden im Notdienst und im Wochenenddienst bzw. an Feiertagen. Ein solcher Einsatz ist nur gerechtfertigt, solange berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erworben werden, die nach der Ausbildungsordnung zu vermitteln sind, und die nicht während der vertraglich vereinbarten regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit vermittelt werden können.

Unzulässig wird der Einsatz von Auszubildenden bei bestimmten Aufgaben dann, wenn die berufsnotwendigen Fertigkeiten bereits hinreichend gegeben sind und der Einsatz dem Mangel an entsprechenden Arbeitskräften abhelfen soll (z.B. routinemäßiger Einsatz von Auszubildenden im Notdienst und im Wochenenddienst bzw. an Feiertagen – siehe oben).

### **→ Ausbildungsfremde Tätigkeiten**

Das BBiG will sicherstellen, dass die Ausbildungszeit ausschließlich für die Berufsausbildung verwendet wird. Die den Auszubildenden zum/zur TFA übertragenen Aufgaben müssen dem Ausbildungsberufsbild nach § 4 Ausbildungsordnung entsprechen. Eine Übertragung berufsfremder Aufgaben ist daher grundsätzlich unzulässig (z.B. Aufgaben, die dem [Ausbildungs-] Berufsbild einer Reinigungskraft oder eines Stallburschen entsprechen).

Bei der Verrichtung von berufsfremden Tätigkeiten besteht zudem das Risiko, dass für Auszubildende kein Versicherungsschutz mehr über den für den Ausbildungsbetrieb zuständigen Unfallversicherungsträger besteht (beispielsweise Beschäftigung im Privathaushalt/Privatstall von Auszubildenden, Übertragung von Bau- oder Renovierungsarbeiten im Ausbildungsbetrieb, Gartenarbeiten...)

## Unstimmigkeiten in einem Berufsausbildungsverhältnis

**Grundsätzlich versucht die Bayerische Landestierärztekammer, in Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden, die das Ausbildungsverhältnis betreffen, zu vermitteln und eine gütliche Einigung herbeizuführen, sofern dieses von beiden Seiten gewünscht wird.**

### **→ Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses**

- Während der Probezeit jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist
- Nach der Probezeit aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (von beiden Vertragspartnern)
- Nach der Probezeit vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.
- Darüber hinaus ist eine Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag jederzeit möglich.

## → Abmahnung

Wenig belastende Verstöße gegen gesetzliche oder vertragliche Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis können zu formlosen Konsequenzen wie einer Belehrung, einer Ermahnung, einem Verweis oder einer Rüge führen.

Bei schwerwiegendem Fehlverhalten oder Pflichtverletzung durch **die/den Auszubildenden** muss diese/r vor einer verhaltensbedingten Kündigung in der Regel zunächst abgemahnt werden. Gründe für eine Abmahnung durch den Ausbilder können sein:

- mehrfaches unentschuldigtes Fehlen im Ausbildungsbetrieb
- mehrfacher verspäteter Arbeitsantritt
- mehrfaches Fernbleiben vom Berufsschulunterricht
- Arbeitsverweigerung, wenn dadurch keine Ausbildung möglich ist
- Störung des Betriebsfriedens
- ungenehmigtes Verlassen des Arbeitsplatzes
- Weigerung, den Ausbildungsnachweis („Berichtsheft“) zu führen
- nichtgenehmigte Nebentätigkeiten
- eigenmächtiger Urlaubsantritt oder eigenmächtige Verlängerung des Urlaubs
- wiederholte unerlaubte Nutzung des betrieblichen Internetzugangs zu privaten Zwecken
- mehrfache verspätete Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Nur bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen bedarf es keiner Abmahnung durch den Auszubildenden. Dies ist der Fall, wenn der/dem Auszubildenden die Rechtswidrigkeit des Verhaltens ohne Weiteres erkennbar ist und eine Hinnahe durch den Auszubildenden offensichtlich ausgeschlossen ist (z.B. Diebstahl, Betrug, körperlicher Angriff).

Schlechte Leistungen in der Berufsschule sind kein Grund für eine Abmahnung, es sei denn, sie sind nachweislich auf mangelndes Bemühen der/des Auszubildenden zurückzuführen.

## → Die Abmahnung minderjähriger Auszubildenden ist grundsätzlich gegenüber den gesetzlichen Vertretern zu erklären.

Eine Abmahnung hat eine Rügefunktion sowie eine Warnfunktion. Sie ist ein legitimes Mittel des Ausbildungsbetriebes, Auszubildende an ihre vertraglichen Verpflichtungen zu erinnern und deren Einhaltung künftig zu verlangen; gleichzeitig soll sie der/dem Betroffenen verdeutlichen, dass ihr oder sein Verhalten die Fortführung des Ausbildungsverhältnisses gefährdet.

Erforderlich sind konkrete Angaben über Datum, Uhrzeit, Ort und Art des Vertragsverstoßes. Bei mehreren Pflichtverletzungen sollte für jeden Verstoß eine gesonderte Abmahnung erteilt werden. Außerdem muss eine Abmahnung auch die Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen bei erneutem gleichartigem Vertragsverstoß beinhalten. Aus pädagogischen Gründen sollte eine Abmahnung in engem zeitlichem Zusammenhang mit dem Fehlverhalten stehen. Eine Abmahnung sollte der/dem Auszubildenden innerhalb von 14 Tagen ab dem Zeitpunkt der Kenntnisnahme des Fehlverhaltens zugehen; der Zugang ist nachzuweisen (Einwurfeinschreiben).

Im Falle einer unberechtigten Abmahnung haben Auszubildende die Möglichkeit, die zu Unrecht erteilte Abmahnung aus der Personalakte entfernen zu lassen. Zudem kann eine Gegendarstellung von der/dem Betroffenen zur Personalakte gegeben werden, die erst zusammen mit der Abmahnung aus der Personalakte entfernt werden darf.

Verstoßen **Ausbildende** gegen ihre Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag, können Auszubildende aus verhaltensbedingten Gründen kündigen. Aber auch hier muss das zu mißbilligende Verhalten in der Regel zunächst abgemahnt werden. Gründe für eine Abmahnung durch den Auszubildenden können sein:

- schlechte Ausbildung durch den Betrieb
- wiederholt verspätete Zahlung der Ausbildungsvergütung
- wiederholte Nichtfreistellung zur Berufsschule
- wiederholt unerlaubte Überstunden
- Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz
- Fehlen eines geeigneten Ausbilders

Nur bei schweren Vertragsverstößen (körperliche Gewalt, sexuelle Übergriffe) kann eine Kündigung durch den Auszubildenden direkt und ohne vorherige Abmahnung ausgesprochen werden.

### →**Fristlose Kündigung**

Auch ein Berufsausbildungsverhältnis kann aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden (siehe oben). Allerdings gelten strengere Anforderungen als bei einem Arbeitsverhältnis. Einmalige oder seltene Vorkommnisse reichen in der Regel nicht zur fristlosen Kündigung.

Bei der Prüfung, ob ein wichtiger Grund vorliegt, sind die Interessen der beiden Vertragspartner gegenüber zu stellen und gegeneinander abzuwägen. Die Interessen der/des Auszubildenden gewinnen in dem Ausmaß an Bedeutung, je weiter das Berufsausbildungsverhältnis fortschreitet (so kann ein Auszubildender nach einer fast dreijährigen Ausbildungszeit nur in seltenen Ausnahmefällen noch vor der Abschlussprüfung fristlos gekündigt werden). Liegt ein an sich geeigneter Kündigungsgrund vor, ist zu prüfen, ob die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und der Abwägung der Interessen beider Vertragspartner zumutbar ist oder nicht. Diese Anforderungen gelten gleichermaßen bei einer vom Ausbildenden oder vom Auszubildenden ausgesprochenen Kündigung.