



MERKBLATT – Gültig ab 01.01.2020

für Personen, die zur Ausbildung von Tiermedizinischen Fachangestellten beitragen

Inhaltsverzeichnis	<ol style="list-style-type: none">1. Ausbildungsdauer2. Ausbildungsordnung3. Ausbildungsvertrag4. Ausbildungsnachweis/Berichtsheft5. Berufsbildungsgesetz6. Berufsschulen in Niedersachsen7. Beschäftigung von Auszubildenden gemäß §14 Abs. 1,3 BBiG8. Jugendarbeitsschutzgesetz9. Prüfungen10. Sonstiges<ul style="list-style-type: none">- Arbeitszeitgesetz- EQJ/Einstiegsqualifikation- Mutterschutzgesetz- Umschulungsmaßnahmen																		
Abkürzungen	<table><tr><td>AO-TFA</td><td>Ausbildungsordnung für Tiermedizinische Fachangestellte</td></tr><tr><td>ArbZG</td><td>Arbeitszeitgesetz</td></tr><tr><td>BBA</td><td>Berufsbildungsausschuss der Kammer</td></tr><tr><td>BBiG</td><td>Berufsbildungsgesetz</td></tr><tr><td>BiBB</td><td>Bundesinstitut für Berufliche Bildung</td></tr><tr><td>JArbSchG</td><td>Jugendarbeitsschutzgesetz</td></tr><tr><td>MuSchG</td><td>Mutterschutzgesetz</td></tr><tr><td>StrlSchV</td><td>Strahlenschutzverordnung</td></tr><tr><td>TFA</td><td>Tiermedizinische Fachangestellte</td></tr></table>	AO-TFA	Ausbildungsordnung für Tiermedizinische Fachangestellte	ArbZG	Arbeitszeitgesetz	BBA	Berufsbildungsausschuss der Kammer	BBiG	Berufsbildungsgesetz	BiBB	Bundesinstitut für Berufliche Bildung	JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz	MuSchG	Mutterschutzgesetz	StrlSchV	Strahlenschutzverordnung	TFA	Tiermedizinische Fachangestellte
AO-TFA	Ausbildungsordnung für Tiermedizinische Fachangestellte																		
ArbZG	Arbeitszeitgesetz																		
BBA	Berufsbildungsausschuss der Kammer																		
BBiG	Berufsbildungsgesetz																		
BiBB	Bundesinstitut für Berufliche Bildung																		
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz																		
MuSchG	Mutterschutzgesetz																		
StrlSchV	Strahlenschutzverordnung																		
TFA	Tiermedizinische Fachangestellte																		

Herausgeber

Tierärztekammer Niedersachsen

Körperschaft des öffentlichen Rechts
Fichtestr. 13
30625 Hannover
www.tknds.de

Erarbeitet von

Nicole Josten-Ladewig

Vertrauens TFA der Tierärztekammer
Niedersachsen in

Zusammenarbeit mit

den Ausbildungsberatern und der
Geschäftsführung der TK Niedersachsen
mit freundlicher Unterstützung der
Bayerischen Landestierärztekammer

1. Ausbildungsdauer

Ausbildungsdauer	Drei Jahre im dualen System. (Teilzeitmöglichkeiten beachten!)
Verkürzung der Ausbildungsdauer	Aufgrund eines gemeinsamen Antrags von Ausbildenden und Auszubildenden kann die Ausbildungsdauer um höchstens ein Jahr verkürzt werden. (Die Verkürzung der Ausbildungsdauer muss im betrieblichen Ausbildungsplan berücksichtigt werden.)
Teilzeitausbildung	<p>Im BBiG wurde die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung entweder für die gesamte Ausbildungszeit oder auch nur für einen bestimmten Zeitraum dieser gesetzlich geregelt. Umgesetzt werden kann dies durch Kürzung der wöchentlichen oder der täglichen Arbeitszeit um <u>maximal 50 %</u>.</p> <p>Bei entsprechender Anwendung verlängert sich in Folge die Dauer der Teilzeitberufsausbildung entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der regulären Ausbildungsdauer, d. h. auf maximal 4,5 Jahre.</p> <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> o 50 % Teilzeit bei 3 Jahren Ausbildung ergeben 1,5 + 3 = 4,5 Jahre Gesamtdauer; o 50 % Teilzeit nur eines Ausbildungsjahres ergeben Erfüllung von 83 % Ausbildungsdauer + 17 % Verlängerung = 0,51 + 3 = 3,5 Jahre Gesamtdauer. <p>Weitere individuell zu berechnende Fälle sind möglich. Ein Sonderfall der Verlängerung über 4,5 Jahre hinaus bis zur nächstmöglichen Abschlussprüfung tritt jedoch ein, wenn eine erste Abschlussprüfung nicht bestanden wird oder wenn der Auszubildende dies beantragt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 7a BBiG und Hinweise des BiBB
Ausbildungsende	<p>Die Ausbildung endet mit Ablauf der Ausbildungszeit bzw. mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durch den Prüfungsausschuss - je nachdem, was eher eintritt. In der Regel wird sie am Tage der praktischen Prüfung enden, wenn an diesem das Ergebnis schriftlich bekanntgegeben wird.</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 21 BBiG
Verlängerung der Ausbildungszeit	<p>Die Verlängerung der Ausbildungszeit ist nur ausnahmsweise möglich auf Antrag Auszubildender bei Vorliegen besonderer Gründe (in der Regel längere, von der Auszubildenden/von dem Auszubildenden nicht zu vertretene Ausfallzeiten oder eine körperliche, geistige oder seelische Behinderung der/des Auszubildenden). Vor der Entscheidung seitens der Kammer sind die Ausbildenden zu hören. Die Wiederholung eines Ausbildungsjahres aufgrund mangelnder Leistungen ist nicht möglich.</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 8 BBiG und Kommentar zum BBiG
Bei nichtbestandener Abschlussprüfung	<p>Bei nichtbestandener Abschlussprüfung ist der Ausbildungsbetrieb auf Antrag der/des Auszubildenden zur Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses (maximal 1 Jahr) und zur Begleichung der anstehenden Prüfungsgebühren verpflichtet. Sollte der/die Auszubildende aber das Durchfallen mit Vorsatz herbeigeführt haben (z. B. um eine drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden), so muss der Ausbildungsbetrieb das Ausbildungsverhältnis nicht verlängern.</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 21 Abs. 3 BBiG

2. Ausbildungsordnung (AO)

Die Ausbildungsordnung regelt bundeseinheitlich verbindlich den betrieblichen Teil der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen gemäß Berufsbildungsgesetz. Die Kenntnis der „Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur Tiermedizinischen Fachangestellten“ wird bei Auszubildenden und Ausbildern von Tiermedizinischen Fachangestellten vorausgesetzt.

Ausbildungsinhalte	Die AO-TFA nennt die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die den Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb mindestens zu vermitteln sind. <ul style="list-style-type: none">• Auflistung siehe § 4 AO-TFA In jedem Ausbildungsbetrieb muss sichergestellt sein, dass diese Inhalte auch tatsächlich vermittelt werden können, gegebenenfalls in Kooperation mit anderen Betrieben (siehe „Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte“).
(Betrieblicher) Ausbildungsplan	Ausbildende haben unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplans der AO-TFA einen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen. Dieser beinhaltet die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung im Ausbildungsbetrieb und dient dem Zweck, die zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auf die jeweils gegebenen betrieblichen Verhältnisse und Erfordernisse zu übertragen. <ul style="list-style-type: none">• § 6 AO-TFA & Kopiervorlage der TK Nds.

3. Ausbildungsvertrag

Vertragsabschluss	Spätestens zu Beginn des Berufsbildungsverhältnisses muss ein <u>schriftlicher Ausbildungsvertrag</u> abgeschlossen werden. Vertragsformulare sind über die Tierärztekammer Niedersachsen zu beziehen. Die Ausbildungsverträge sind <u>vollständig ausgefüllt und unterschrieben in dreifacher Ausfertigung</u> zur Eintragung in das Verzeichnis vorzulegen. Diese Eintragung haben Auszubildende unverzüglich nach Abschluss des Vertrages zu beantragen. <ul style="list-style-type: none">• §§ 10, 11 und 36 BBiG
Vertragsinhalt (Mindestangaben)	→ Beginn und Dauer der Ausbildung → Sachliche und zeitliche Gliederung (betrieblicher Ausbildungsplan) → Dauer der Probezeit → Dauer der <u>regelmäßigen täglichen</u> Ausbildungszeit → Höhe der Ausbildungsvergütung → Dauer des Urlaubs → Voraussetzungen, unter denen der Vertrag gekündigt werden kann → Allgemeine Hinweise auf den Tarifvertrag für TFA → Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (falls erforderlich) → Form des Ausbildungsnachweises (Berichtsheft – schriftl. nach § 7 AO-TFA) <ul style="list-style-type: none">• § 11 BBiG
Betrieblicher Ausbildungsplan	Der betriebliche Ausbildungsplan ist Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages und ist der Kammer, auf Nachfrage, vorzulegen. <ul style="list-style-type: none">• § 36 BBiG & Kopiervorlage im Anhang des Ausbildungsvertrages. Erläuterungen zum betrieblichen Ausbildungsplan finden Sie bei: „Tiermedizinische Fachangestellte / Tiermedizinischer Fachangestellter: Umsetzungshilfen und Praxistipps Ausbildung gestalten“ - ISBN-10: 3763938451

Probezeit	<p>Die Ausbildung beginnt mit der Probezeit. Sie muss <u>mindestens einen Monat</u> und darf <u>maximal vier Monate</u> betragen. Im Mustervertrag der Kammer ist die viermonatige Probezeit aufgenommen. Die Probezeit kann vertraglich (nur) verlängert werden, wenn die/der Auszubildende mehr als 1/3 der Zeit nicht an der Ausbildung teilgenommen hat. Die Verlängerung der Probezeit kann nur um die Fehlzeit erfolgen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 20 BBiG • § 1 des Ausbildungsvertrages 						
Ausbildungszeit	<p>Die TFA-AO geht von einer Vollzeitausbildung aus = 8 Stunden arbeitstäglich und 40 Stunden wöchentlich.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommentar zum BBiG 						
Überstunden/Mehrarbeit	Siehe unter „ Beschäftigung von Auszubildenden gemäß § 14 Abs. 1, 3 BBiG “						
Vergütung	<p>Bitte beachten Sie zusätzlich die aktuellen Mantel- und Gehaltstarifverträge für TFA, deren Anwendung die TK Nds. <u>empfiehlt</u> und die textlich im zur Verfügung gestellten Vertragsmuster schon eingearbeitet ist.</p> <p>Diese sehen ab 01.01.2020 folgende Vergütungsstaffel für Auszubildende im</p> <p>im ersten Ausbildungsjahr Euro 700,00, im zweiten Ausbildungsjahr Euro 750,00, im dritten Ausbildungsjahr Euro 800,00 vor.</p> <p>Mit der Überarbeitung des Berufsbildungsgesetzes wurde nunmehr die Untergrenze einer angemessenen Vergütung definiert (= Monatsmindestvergütung).</p> <p>Sie beträgt für Ausbildungen, die zwischen dem <u>01.01.2020</u> und <u>31.12.2020</u> beginnen, für Auszubildende im</p> <p>im ersten Ausbildungsjahr Euro 515,00, im zweiten Ausbildungsjahr Euro 608,00, im dritten Ausbildungsjahr Euro 696,00, im vierten Ausbildungsjahr Euro 721,00 <u>jeweils monatlich.</u></p> <p>! Aber Achtung !:</p> <p>Aufgrund geltender Rechtsprechung beträgt die Monatsmindestvergütung im ersten Ausbildungsjahr der Ausbildung zur/m TFA</p> <p>Euro 560,00 bis <u>maximal 31.12.2021.</u></p> <p>Für die folgenden Jahre ergibt sich <u>aktuell</u> diese Staffel:</p> <table border="1"> <tr> <td>2021</td> <td> im ersten Jahr - siehe oben im zweiten Jahr - Euro 649,00 im dritten Jahr - Euro 743,00 im vierten Jahr - Euro 770,00 </td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td> im ersten Jahr - Euro 585,00 im zweiten Jahr - Euro 690,00 im dritten Jahr - Euro 790,00 im vierten Jahr - Euro 819,00 </td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td> im ersten Jahr - Euro 620,00 im zweiten Jahr - Euro 732,00 im dritten Jahr - Euro 837,00 im vierten Jahr - Euro 868,00 </td> </tr> </table>	2021	im ersten Jahr - siehe oben im zweiten Jahr - Euro 649,00 im dritten Jahr - Euro 743,00 im vierten Jahr - Euro 770,00	2022	im ersten Jahr - Euro 585,00 im zweiten Jahr - Euro 690,00 im dritten Jahr - Euro 790,00 im vierten Jahr - Euro 819,00	2023	im ersten Jahr - Euro 620,00 im zweiten Jahr - Euro 732,00 im dritten Jahr - Euro 837,00 im vierten Jahr - Euro 868,00
2021	im ersten Jahr - siehe oben im zweiten Jahr - Euro 649,00 im dritten Jahr - Euro 743,00 im vierten Jahr - Euro 770,00						
2022	im ersten Jahr - Euro 585,00 im zweiten Jahr - Euro 690,00 im dritten Jahr - Euro 790,00 im vierten Jahr - Euro 819,00						
2023	im ersten Jahr - Euro 620,00 im zweiten Jahr - Euro 732,00 im dritten Jahr - Euro 837,00 im vierten Jahr - Euro 868,00						

	<p>Die Angaben für das vierte Jahr sind nur bei Teilzeitausbildung relevant. Wird eine solche vereinbart, sind Kürzungen der Mindestvergütungen proportional um die Verringerung der Ausbildungszeit zur Vollzeitausbildung möglich.</p> <p>Von diesen vorgenannten Werten kann zwingend abzuweichen sein, wenn eine nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) geltende tarifvertragliche Vergütungsregelung zwischen Ausbilder und Auszubildendem gilt. Diese gilt unter anderem im Falle einer Tarifbindung - tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (Auszubildende/r ist Mitglied im vmf e. V. & Ausbilder ist Mitglied im bpt e. V.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 17 BBiG
<p>Urlaub</p>	<p>Nach Tarifvertrag (im Vertragsmuster einbezogen) beträgt der Anspruch <u>27 Arbeitstage/32 Werkstage</u> pro Kalenderjahr. Je nach Festlegung der Ausbildungszeit auf Arbeits-/Werkstage muss auch der Urlaub entsprechend gewährt werden.</p> <p>Bei jugendlichen Auszubildenden beträgt der reguläre Urlaubsanspruch nach § 19 JArbSchG unter Beachtung der 5-Tage-Woche und des Arbeitsverbotes an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mindestens 30 Urlaubstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 16 Jahre alt ist, 2. mindestens 27 Urlaubstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 17 Jahre alt ist, 3. mindestens 25 Urlaubstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 18 Jahre alt ist. <p>Bei Jugendlichen gilt immer die für diese günstigere Regelung, entweder nach JArbSchG oder nach Tarifvertrag (wenn dieser im Vertrag einbezogen ist).</p> <p>Mindesturlaubsanspruch (pro Kalenderjahr, in welchem das Ausbildungsverhältnis mindestens 6 Monate ununterbrochen besteht)</p> <p>Arbeitstage = 20 oder, Werkstage = 24.</p> <p>Auch hier gilt - bei Tarifbindung könnte zwingend vom Mindestanspruch zugunsten der/s Auszubildenden abzuweichen sein.</p>
<p>Kündigung:</p> <p>→ innerhalb der Probezeit</p> <p>→ nach der Probezeit</p>	<p>Von Ausbildern und Auszubildenden ist innerhalb der Probezeit eine Kündigung fristlos und ohne Angabe von Gründen möglich. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.</p> <p>Nach der Probezeit bestehen folgende Beendigungsmöglichkeiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der/Die Auszubildende kann wegen Aufgabe der Berufsausbildung an sich oder Wahl einer anderen Berufsausbildung mit einer Vier-Wochen-Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis beenden. Die Kündigung muss schriftlich unter Angabe des Kündigungsgrundes erfolgen. 2. Von beiden Seiten aus wichtigem Grund ohne Kündigungsfrist. Die Kündigung muss schriftlich unter Angabe des Kündigungsgrundes innerhalb von 2 Wochen erfolgen. <p>Ein wichtiger Kündigungsgrund liegt unter anderem dann vor, wenn ein bestimmter Sachverhalt gegeben ist, aufgrund dessen dem Kündigenden</p>

	<p>die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und der Abwägung der Interessen beider Vertragspartner nicht mehr zumutbar ist.</p> <p>Vor der Kündigung aus wichtigem Grund sind seitens des Ausbildenden nach der Rechtsprechung im Regelfall immer eine oder mehrere Abmahnung/en gleichartiger Pflichtverletzungen erforderlich. Mehrere Abmahnungen verschiedener Pflichtverletzungen können aber auch zu dem notwendigen wichtigen Grund führen, wenn deshalb in der Gesamtschau eine Ausbildung nach BBiG nicht mehr gewährleistet werden könnte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 22 & Kommentar zum BBiG
Kündigung von Jugendlichen	Betrifft die Kündigung ein Ausbildungsverhältnis mit einer/einem Jugendlichen, sind immer die gesetzlichen Vertreter oder die Sorgeberechtigten immer zu beteiligen.
Tarifverträge	<p>Tarifpartner sind der Bundesverband praktizierender Tierärzte bpt e. V. (Arbeitgeber) und der Verband medizinischer Fachberufe vmf e. V. (Arbeitnehmer). Deren ausgehandelte Tarifverträge gelten für Mitglieder der Tarifpartner oder durch vertragliche Vereinbarung, dass diese Anwendung finden. Des Weiteren gelten die Bestimmungen des BBiG und des JArbSchG.</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 10 Ausbildungsvertrag für TFA • aktuelle Tarifverträge
Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte	Diese sind notwendig, wenn im Ausbildungsbetrieb nicht alle erforderlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten gemäß Ausbildungsverordnung vermittelt werden können. Hinweis: Bei einem Austausch tritt in der Regel die gesetzliche Unfallversicherung des Ausbildungsbetriebes ein.

4. Ausbildungsnachweis/Berichtsheft

Schriftlicher Ausbildungsnachweis	<p>Auszubildende haben einen schriftlichen Ausbildungsnachweis monatlich zu führen. Er soll den zeitlichen und inhaltlichen Ablauf der Ausbildung wiedergeben und dient der Dokumentation der während der gesamten Ausbildungszeit durchgeführten Aufgaben. Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, den schriftlichen Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit zu führen. Die Ausbildenden haben den schriftlichen Ausbildungsnachweis regelmäßig durchzusehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • AO-TFA § 7 <p>Das Führen des schriftlichen Ausbildungsnachweises ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung.</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 43 BBiG <p>Unterlagen für den schriftlichen Ausbildungsnachweis erhält der Ausbildungsbetrieb über die TK Nds.</p>
-----------------------------------	---

5. Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Das Berufsbildungsgesetz regelt in Deutschland die Berufsausbildung im dualen System, die berufliche Fort- und Weiterbildung sowie die berufliche Umschulung. Es regelt ferner die Voraussetzungen des Berufsausbildungsverhältnisses.

Das BBiG beschreibt die rechtlichen Sachverhalte zur Durchführung der Berufsausbildung, der Prüfungen und der Überwachung der Ausbildung; es ist das wichtigste Gesetz zur Durchführung und Ordnung der Berufsausbildung. Die Kenntnis des BBiG wird bei Auszubildenden und Ausbildern vorausgesetzt.

Regelungen im BBiG (Auszug)	<ul style="list-style-type: none"> → Pflichten der/des Auszubildenden (§ 13) → Pflichten der/des Ausbildenden (§§ 14-16) → Eignung der Ausbildungsstätte (§ 27) → Eignung von Ausbildern (§§ 28-30) → Überwachung der Eignung (§ 32) → Prüfungswesen (§§ 37 ff)
-----------------------------	---

6. Berufsschule

Duale Ausbildung	<p>Die Ausbildung zum/zur TFA erfolgt dual, d.h. im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule.</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 2 BBiG <p>Eine Befreiung von der Berufsschulpflicht ist nicht möglich.</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 58 NSchG <p>Die Ausbildenden sind verpflichtet, die Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen; Auszubildende sind zur Teilnahme am Berufsschulunterricht verpflichtet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • §§ 13, 15 BBiG
Berufsschultage	<ul style="list-style-type: none"> → 1. Ausbildungsjahr 1,5 – 2 Tage pro Woche → 2. und 3. Ausbildungsjahr je 1 Tag pro Woche
Lehrplan	Den Rahmenlehrplan für Tiermedizinische Fachangestellte finden Sie auf der Homepage vom Verband medizinischer Fachberufe e.V.
Anrechnung von Zeiten des Berufsschulunterrichtes auf Arbeits-/ Ausbildungszeiten	<p>Keine Beschäftigung bei <u>vor 9 Uhr beginnendem Berufsschulunterricht</u>.</p> <p>Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die vertraglich vereinbarten Ausbildungs-/Arbeitszeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für einen (den ersten) Berufsschultag in der Woche mit mehr als 5 Unterrichtsstunden à 45 min die durchschnittliche, tägliche Ausbildungszeit (in der Regel 8 h), • davon abweichend (Unterricht weniger als 5 Stunden à 45 min) oder an weiteren Berufsschultagen die tatsächliche Unterrichtszeit einschließlich der Pausen sowie Freistunden zwischen diesen, • für Prüfungen die gesamte Teilnahmezeit einschließlich von Pausen, • am Arbeitstag vor der schriftl. Abschlussprüfung mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit (in der Regel 8 h). <p>Es erfolgt eine Freistellung an diesem Tag.</p> <p>Weiterhin gilt, <u>ergänzend zu diesen Anrechnungsregelungen</u>, die Rechtsprechung bezüglich der Anrechnung der Wegezeit von der Berufsschule zur Ausbildungsstätte, wenn an diesem Tag rechnerisch noch Ausbildung/Heranziehung zu Arbeitstätigkeiten möglich wäre <u>BAG Beschluss v. 26.03.2001 – 5 AZR 413/99</u>):</p>

„Die Freistellung von der betrieblichen Ausbildung umfaßt notwendigerweise auch die Zeiträume, in denen der Auszubildende zwar nicht am Berufsschulunterricht teilnehmen muß, aber wegen des Schulbesuchs aus tatsächlichen Gründen gehindert ist, im Ausbildungsbetrieb an der betrieblichen Ausbildung teilzunehmen. Dies betrifft insbesondere die Zeiten des notwendigen Verbleibs an der Berufsschule während der unterrichtsfreien Zeit und die notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb.“

Berufsschulstandorte

Braunschweig

Helene-Engelbrecht-Schule
Berufsbildende Schulen Braunschweig
Reichsstr. 31
38100 Braunschweig
Tel.: 0531/470-4184/4185
Homepage: <http://www.helene-engelbrecht-schule.de>

Hannover

Alice-Salomon-Schule
Berufsbildende Schule für Gesundheit und Soziales - Region Hannover
Herrenhäuser Str. 10
30419 Hannover
Tel.: 0511/168-43868
Homepage: <http://www.alice-salomon-schule-hannover.de>

Lüneburg

Berufsbildende Schule III
Am Schwalbenberg 26
21337 Lüneburg
Tel.: 04131/889103
Homepage: <http://www.bbs3-lueneburg.de>

Oldenburg

Berufsbildende Schule Haarentor
Ammerländer Heerstr. 33/39
26129 Oldenburg
Tel.: 0441/779150
Homepage: <http://www.bbs-haarentor.de>

Osnabrück

Berufsbildende Schule am Pottgraben
Pottgraben 4
49074 Osnabrück
Tel.: 0541/35736-0
Homepage: <http://www.bbs-pottgraben.de>

7. Beschäftigung von Auszubildenden gemäß § 14 Abs. 1, 3 BBiG

<p>Notdienst, Wochenenddienste und Rufbereitschaft</p>	<p>Ein <u>regelmäßiger</u> Einsatz von Auszubildenden im Notdienst, Wochenenddienst und in der Rufbereitschaft ist nach Berufsbildungsrecht grundsätzlich nicht vorgesehen. Der Einsatz von Auszubildenden ist für derartige Dienste nur in Ausnahmefällen zulässig, solange berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erworben werden, die nach der Ausbildungsverordnung zu vermitteln sind und die nicht während der vereinbarten regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit vermittelt werden können. Während des Einsatzes von Auszubildenden ist die Anwesenheit eines Ausbilders erforderlich. Die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes sind unbedingt zu beachten. Dies betrifft insbesondere sämtliche Regelungen zu Arbeitszeiten und zu gewährenden Pausen.</p>
<p>Röntgen</p>	<p>Auszubildende dürfen nur im Rahmen der Berufsausbildung in Zusammenarbeit mit dem Strahlenschutzbeauftragten zum Röntgen herangezogen werden. Ausbilder haben die Auszubildenden ausdrücklich anzuhalten, Schutzkleidung und Dosimeter zu tragen sowie die erforderlichen Schutzmaßnahmen einzuhalten. • § 146 StrlSchV</p>
<p>Überstunden/Mehrarbeit</p>	<p>Überstunden bzw. Mehrarbeit sind vom Arbeitgeber angeordnete Arbeitszeiten, die über die vertraglich vereinbarte Regelarbeitszeit hinaus zu leisten sind. Sie dienen dem Abbau von Arbeitsspitzen und sind bei Auszubildenden grundsätzlich nicht vorgesehen. Eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung der/des Auszubildenden (falls im Ausnahmefall für den Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten notwendig) ist grundsätzlich besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeitgewährung auszugleichen. Um eine verantwortungsvolle und fachgerechte Ausbildung der Tiermedizinischen Fachangestellten zu gewährleisten, müssen ausbildende Tierärztinnen und Tierärzte in persönlicher Hinsicht sowie bezüglich der Art und Einrichtung der Ausbildungsstätte bestimmte Voraussetzungen erfüllen. • §§ 17, 27 – 30 BBiG</p>
<p>Fachliche und persönliche Eignung von Auszubildenden</p>	<p>Approbation – Niederlassung in eigener Praxis - Kenntnis und Einhaltung aller für die Berufsausbildung geltende Gesetze, Richtlinien und Vorschriften. • siehe Richtlinien der TK Nds.</p>
<p>Erklärung der/des Auszubildenden</p>	<p>Die Tierärztekammer hat bei jeder Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zu überprüfen, ob die Voraussetzungen hierfür gewährleistet sind. Ausbildende haben daher für jeden Ausbildungsvertrag persönlich eine Erklärung zu unterzeichnen, dass die Voraussetzungen für die Ausbildung von TFA für dieses Ausbildungsverhältnis erfüllt sind.</p>

8. Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Arbeitgeber/Ausbilder, die mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, müssen das JArbSchG an geeigneter Stelle zur Einsicht in der Arbeitsstätte bzw. im Ausbildungsbetrieb aushängen und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde (staatl. Gewerbeaufsichtsamt) bekannt geben. Die Kenntnis des JArbSchG wird beim Ausbilden von Jugendlichen vorausgesetzt.

Einige wichtige Regelungen für jugendliche Auszubildende im Ausbildungsberuf der/des TFA werden nachfolgend in Kurzfassung dargestellt. Ausführliche Informationen entnehmen Sie bitte dem Gesetzestext. Ausnahmeregelungen anderen Berufszweige, wie z.B. in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung, sind nicht übertragbar!

Dauer der Arbeitszeit	Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden. • § 8 JArbSchG
Ruhepausen	Jugendlichen müssen im Voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen: → 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 bis zu 6 Stunden. → 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden. • § 11 JArbSchG
Tägliche Freizeit	Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden. • § 13 JArbSchG
Nachtruhe	Jugendliche dürfen in der Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr nicht beschäftigt werden. • § 14 JArbSchG
5-Tage-Woche	Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen. • § 15 JArbSchG
Feiertagsruhe	Am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an gesetzlichen Feiertagen in den Fällen des tierärztlichen Notdienstes, ausgenommen am 25. Dezember, am 1. Januar, am 1. Osterfeiertag und am 1. Mai. • § 18 JArbSchG
Samstags-/Sonntagsruhe	Jugendliche dürfen nicht an Samstagen und Sonntagen arbeiten. Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher am Wochenende nur im tierärztlichen Notdienst. Mindestens zwei Samstage im Monat sollen und zwei Sonntage müssen in derartigen Fällen beschäftigungsfrei bleiben. Werden Jugendliche am Samstag/Sonntag beschäftigt, ist ihnen die 5-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben. • §§ 15 – 17 JArbSchG
Erstuntersuchung und erste Nachuntersuchung	Ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, darf nur beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten vierzehn Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt. Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Arbeitgeber die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung).

Erstuntersuchung und erste Nachuntersuchung	<p>Die Nachuntersuchung darf nicht länger als drei Monate zurückliegen. Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf den Zeitpunkt, bis zu dem der Jugendliche ihm die ärztliche Bescheinigung vorzulegen hat, hinweisen und ihn auffordern, die Nachuntersuchung bis dahin durchführen zu lassen.</p> <p>Legt der Jugendliche die Bescheinigung nicht nach Ablauf eines Jahres vor, hat ihn der Arbeitgeber innerhalb eines Monats unter Hinweis auf das Beschäftigungsverbot nach Absatz 3 schriftlich aufzufordern, ihm die Bescheinigung vorzulegen. Je eine Durchschrift des Aufforderungs-schreibens hat der Arbeitgeber dem Personensorgeberechtigten und dem Betriebs- oder Personalrat zuzusenden, sofern es Letzteren gibt.</p> <p>Der Jugendliche darf nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiterbeschäftigt werden, solange er die Bescheinigung nicht vorgelegt hat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • §§ 32 - 46 JArbSchG
---	---

9. Prüfungen

Prüfungen	<p>Es finden in jedem Jahr i.d.R. zwei Zwischenprüfungen und zwei Abschlussprüfungen statt. Für die Teilnahme an den Prüfungen sind die Auszubildenden unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitserbringung freizustellen.</p>
Fehlzeiten	<p>Zur Abschlussprüfung wird nur zugelassen, wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat (§43 Abs. 1 Nr. 1 BBiG).</p> <p>Einer Zulassung stehen Fehlzeiten von mehr als 10 % entgegen. In Fällen mit Fehlzeiten von mehr als 15 % oder solchen mit mehr als 10 % und negativem Votum der Kammer entscheidet der Prüfungsausschuss über die Zulassung unter Berücksichtigung der Lage der Fehlzeiten und der bisher in Theorie und Praxis gezeigten Leistungen. Je näher entscheidungserhebliche Fehlzeiten zum Prüfungstermin liegen, umso mehr Gewicht erhalten sie.</p> <p>Grundsätzlich wird jeder Einzelfall individuell geprüft.</p>
Vorzeitige Zulassung	<p>Bei überdurchschnittlichen Leistungen ist eine Zulassung zur Abschlussprüfung vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit auf Antrag des Auszubildenden und nach Anhörung der Auszubildenden möglich.</p> <p>Je früher ein Auszubildender zugelassen werden möchte, desto höher sind die Leistungsanforderungen. Durch eine vorzeitige Zulassung soll aber i.d.R. eine Mindestausbildungszeit von 22 Monaten nicht unterschritten werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 45 BBiG

10. Sonstiges

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	Das Arbeitszeitgesetz schützt die Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Begrenzung der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit, durch Festsetzung von Mindestruhepausen während der Arbeitszeit und durch Mindestruhepausen zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der Arbeit. Es gilt für Angestellte sowie für die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nach Vollendung des 18. Lebensjahrs. Für Personen unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz.
EQJ/Einstiegsqualifikation	Die Tierärztekammer Niedersachsen beteiligt sich am Programm „Einstiegsqualifikation Jugendlicher“. Entsprechende Verträge werden von der Kammer registriert. Absolvierte Praktikumszeiten können im Ausnahmefall teilweise als Ausbildungszeit anerkannt werden. Die Einstiegsqualifizierung sollte möglichst nur angeboten werden, wenn eine grundsätzliche Bereitschaft besteht, eine Ausbildung anzuschließen.
Mutterschutzgesetz	<p>Der gesetzliche Mutterschutz hat die Aufgabe, sowohl schwangere, als auch stillende Frauen (bis zu 1 Jahr nach Entbindung) und ihr Kind vor Gefährdung, Überforderung und Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen sowie vor den Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt zu schützen. Das Mutterschutzgesetz gilt im vollen Umfang auch für weibliche Auszubildende. Es regelt beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none">- Kündigungsschutz- Beschäftigungsverbot- Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Mutterschutzfrist- Mutterschutzfristen- Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfristen- Wiederaufnahme der Berufstätigkeit/Berufsausbildung- Umgang mit Urlaubsansprüchen <p>Ausführliche Informationen entnehmen Sie bitte dem Gesetzestext. In Betrieben, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist das Mutterschutzgesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.</p>
Umschulungsmaßnahmen	Umschulungsmaßnahmen sind durch den Träger dieser Maßnahme in der Regel an eine Verkürzung der Ausbildungsdauer gebunden. Für Umschüler gelten im Bereich der niedersächsischen Tierärztekammer die gleichen Voraussetzungen für eine Verkürzung der Ausbildungsdauer wie für ein reguläres Berufsausbildungsverhältnis.

ANLAGEN

Aktuelle Internetadressen für	Ausbildungsordnung TFA Ausbildungsrahmenplan Berufsbild TFA Gehaltstarifvertrag Manteltarifvertrag Rahmenlehrplan für die Berufsschule Verband medizinischer Fachberufe e.V. www.vmf-online.de Berufsbild TFA Ausbildungsverordnung Tarifverträge Prüfungsordnung Prüfungstermine Berufsschulen Ausbildungsberater/in Ausbildung/Umschulung in Teilzeit Tierärztekammer Niedersachsen www.tknds.de Berufsbildungsgesetz (BBiG) http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbig_2005/gesamt.pdf Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/jarbschg/gesamt.pdf Arbeitszeitgesetz (ArbZG) http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbzg/gesamt.pdf Mutterschutzgesetz (MuSchG) http://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/index.html Strahlenschutzverordnung (StrlSchV) http://www.gesetze-im-internet.de/strlschv_2018/index.html Ausbildung & Beruf (Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung) https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Ausbildung_und_Beruf.pdf Erläuterungen zum Ausbildungsberuf Tiermedizinische Fachangestellte https://www.bibb.de/de/berufeinfo.php/profile/apprenticeship/n745553
----------------------------------	--