

Start in die Berufsausbildung Medizinische Fachangestellte

Beruf mit Zukunft!

178 Ausbildungsverträge wurden zum 10. August 2016 bei der Sächsischen Landesärztekammer für das neue Ausbildungsjahr registriert. Damit starten in etwa gleich viele Auszubildende in ihre dreijährige Berufsausbildung wie im Vergleichszeitraum des Vorjahres. Unter dem Aspekt der demografischen Entwicklung und des Fachkräftemangels sind die Bedingungen für den Einstieg ins Berufsleben zurzeit besonders positiv.

Gerade zu Beginn der Ausbildung stellen sich sowohl für den Ausbilder als auch für die Auszubildenden viele Fragen. Auf die am häufigsten nachgefragten Themen wollen wir nachfolgend näher eingehen:

■ Probezeit

Jedes Berufsausbildungsverhältnis muss mit einer Probezeit beginnen. Die Probezeit ist dabei schon Bestandteil des Berufsausbildungsverhältnisses. Es bestehen zu dieser Zeit bereits die beiderseitigen Pflichten und Rechte.

Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Die Vereinbarung einer kürzeren oder längeren Frist ist unwirksam.

Wurde die Auszubildende bereits vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses auf Probe beschäftigt, so war sie nicht Auszubildende, sondern angestellt als Hilfskraft. Eine Probezeit von bis zu vier Monaten ist dann im Berufsausbildungsvertrag dennoch zulässig.

Die Probezeit beginnt mit dem vereinbarten Tag des Beginns des Berufsausbildungsverhältnisses, ohne Rücksicht darauf, ob die Auszubildende die Tätigkeit auch tatsächlich aufnimmt oder zum Beispiel wegen Krankheit nicht aufnehmen kann.

Die Probezeit ist zweckbestimmt. Der Auszubildende hat insbesondere die geistige und körperliche Eignung der Auszubildenden für den zu erlernenden Beruf zu ermitteln. Die Auszubildende soll prüfen, ob sie sich geeignet fühlt, den Beruf überhaupt und in der gewählten Praxis zu erlernen.

Wechselt eine Auszubildende nach Ablauf der Probezeit, zum Beispiel aufgrund eines Wohnortwechsels in eine andere Praxis und die bereits absolvierte Ausbildungszeit wird voll angerechnet, so ist eine erneute Probezeit in vollem Umfang bei diesem Ausbilder rechtmäßig.

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Kündigung während der Probezeit trägt der besonderen Zweckbestimmung der Probezeit Rechnung.

Für die Zeit nach Ablauf der Probezeit sieht das Gesetz zwei Kündigungsmöglichkeiten vor:

1. bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und
2. bei Berufsaufgabe oder Berufswechsel.

Diese Kündigungsmöglichkeiten sind erschöpfend. Insbesondere ist eine ordentliche Kündigung nicht vorgesehen. Sie wäre mit dem Wesen des Berufsausbildungsverhältnisses als einem besonderen, zur Vermittlung eines bestimmten Umfangs von Kenntnissen und Fertigkeiten angelegten Beschäftigungsverhältnis nicht vereinbar.

Mangelnde Eignung einer Auszubildenden rechtfertigt eine Kündigung aus wichtigem Grund nach Ablauf der Probezeit nicht mehr.

■ Freistellung für die Teilnahme am Berufsschulunterricht

Ausbildende haben Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen.

Freistellen bedeutet, dass die Auszubildende von der Ausbildung und Anwesenheit in der Praxis entbunden wird. Dies umfasst nicht nur die notwendige Zeit für den Berufsschulunterricht, sondern auch die Zeit, die für die Wegstrecke zwischen Praxis

und Berufsschule und für die dort vorgesehenen Pausen benötigt wird. Ein Verstoß gegen die gesetzliche und vertragliche Berufsschulpflicht ist damit gleichzeitig ein Verstoß gegen die Pflichten im Berufsausbildungsverhältnis.

■ Dauer der wöchentlichen/täglichen Ausbildungszeit

Die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit beträgt bei Auszubildenden 40 Arbeitsstunden.

Dabei dürfen Jugendliche nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden (§ 8 ArbSchG). Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8,5 Stunden beschäftigt werden.

Es bleibt dem auszubildenden Arzt überlassen, die Arbeitsstunden unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorschriften auf die einzelnen Wochentage nach den Erfordernissen der Praxis zu verteilen.

Persönliche Angelegenheiten hat die Auszubildende grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Ein Fernbleiben ist nur mit vorheriger Zustimmung des auszubildenden Arztes gestattet.

Bleibt die Auszubildende ohne Erlaubnis oder ohne hinreichende Entschuldigung der Arbeit oder der Berufsschule fern, so verliert sie für die Dauer des Fernbleibens den Anspruch auf Ausbildungsvergütung. Jugendliche Auszubildende dürfen vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht und an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden nicht beschäftigt werden. Ein Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden wird mit acht Stunden auf die Ausbildungszeit angerechnet. Ein Wiedererscheinen in der Praxis nach dem Berufsschulunterricht entfällt somit.

Bei volljährigen Auszubildenden wird als Berufsschulzeiten die tatsächliche Unterrichtszeit einschließlich Pausen angerechnet. Eine Rückkehr in die

Praxis ist zulässig. Hier ist zu prüfen, ob aufgrund einer übermäßigen Wegezeit die verbleibende Restzeit noch zweckentsprechend für die betriebliche Ausbildung genutzt werden kann. Anderenfalls ist die noch „offene“ Ausbildungszeit an einem anderen Tag abzuleisten.

■ **Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung**

Für Mitarbeiter, die unmittelbaren Kontakt mit Patienten oder der Medizinprodukteaufbereitung haben, ist die arbeitsmedizinische Vorsorge hinsichtlich Biostoffgefährdung (bislang G 42) obligat. Sie hat ihren rechtlichen Ursprung in der Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbmedVV). Die Veranlassung bzw. das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen ist durch den Arbeitgeber zu regeln.

Erstuntersuchungen sind vor Aufnahme der Tätigkeit durchzuführen. Für Nachuntersuchungen gelten in der Regel die nachstehend genannten Fristen:

Erste Nachuntersuchung

- vor Ablauf von 12 Monaten
- nach Schutzimpfung je nach Impfschutzdauer
- bei lebenslanger Immunität kann die Nachuntersuchung entfallen

Weitere Nachuntersuchung

- vor Ablauf von 36 Monaten und bei Beendigung der Tätigkeit (nach Schutzimpfung je nach Impfschutzdauer, bei lebenslanger Immunität kann die Nachuntersuchung entfallen)

Vorzeitige Nachuntersuchung

- nach Infektion oder schwerer oder längerer Erkrankung, die Anlass zu Bedenken gegen die Fortsetzung der Tätigkeit geben könnte
- nach Verletzung mit der Möglichkeit des Eindringens von Infektionserregern
- nach ärztlichem Ermessen in Einzelfällen (zum Beispiel bei befristeten gesundheitlichen Bedenken)
- auf Wunsch eines Beschäftigten, der einen ursächlichen Zusammenhang zwischen seiner

Erkrankung und seiner Tätigkeit am Arbeitsplatz vermutet

- bei unfallartigem Geschehen Nachgehende Untersuchungen
- nach einer Tätigkeit in biotechnischen und/oder gentechnischen Laboratorien gemäß TRBA 310

Die Vorsorgeuntersuchungen sind von einem Arzt mit der Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ entsprechend dem berufsgenossenschaftlichen Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen G 42 – „Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung“ durchzuführen.

Der Arbeitgeber darf Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung nur von Mitarbeitern ausüben lassen, die an der arbeitsmedizinischen Pflichtvorsorge teilgenommen haben. In die arbeits-

medizinische Pflichtvorsorge sind auch Schülerinnen und Schüler, Studenten und Praktikanten einzubeziehen.

Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge müssen auch Impfungen angeboten werden, wenn die Infektionsgefahr im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung erhöht und ein Impfstoff vorhanden ist. Alle Kosten der Vorsorge inklusive Impfungen sind vom Arbeitgeber zu tragen.

Ist eine Ihrer Fragen rund um das Ausbildungsverhältnis offen geblieben, rufen Sie uns an! Wir sind gern für Sie da.

Marina Hartmann
Leitende Sachbearbeiterin
Referat Medizinische Fachangestellte
Tel.: 0351 8267 170