

Start in die Berufsausbildung Medizinische Fachangestellte – ein Beruf mit Zukunft!

206 Ausbildungsverträge wurden zum 31. Juli 2018 bei der Sächsischen Landesärztekammer für das neue Ausbildungsjahr registriert. Damit starten mehr Auszubildende in ihre dreijährige Berufsausbildung als 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. Ausnahmsweise ist aber eine Verlängerung bei einer Unterbrechung der Ausbildung (zum Beispiel wegen Krankheit) um mehr als ein Drittel der Probezeit zulässig, soweit die Verlängerung sich auf den Zeitraum der Unterbrechung beschränkt.

Wurde die Auszubildende bereits vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses auf Probe beschäftigt, so war sie nicht Auszubildende, sondern ange-

stellt 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 aufnimmt oder 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 Einhalten 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:

- bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und
- 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

Auszubildende 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 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 JArbSchG). 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 ausbildenden Arzt überlassen, die Arbeitsstunden unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorschriften nach den Erfordernissen der Praxis auf die einzelnen Wochentage zu verteilen.

Persönliche Angelegenheiten hat die Auszubildende grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Ein Fernbleiben ist nur mit vorheriger Zustimmung des ausbildenden 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 neun Uhr beginnenden Unterricht und an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden nicht beschäftigt werden. Einer von regelmäßig zwei Berufsschultagen/Woche mit mehr als fünf Unterrichtsstunden wird mit acht Stunden auf die Ausbildungszeit angerechnet. Ein Wiedererscheinen in der Praxis nach dem Berufsschulunterricht entfällt in diesem Fall. Für den zweiten Berufsschultag/Woche kann – dies liegt also im Ermessen des Ausbildenden – grundsätzlich nur die tatsächliche Dauer des Unterrichts einschließlich Pausen und Freistunden (soweit diese Zeit nicht für das Aufsuchen der Praxis ausreichend ist) angerechnet werden.

Bei volljährigen Auszubildenden wird als Berufsschulzeiten die tatsächliche Unterrichtszeit einschließlich Pausen

angerechnet. Eine Rückkehr in die Praxis ist zulässig, wobei die dafür aufgewendete Wegezeit ebenfalls auf die Ausbildungszeit anzurechnen ist. Darüber hinaus 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.

Ausbildungsvergütung

Die Vergütung muss grundsätzlich angemessen sein. Bei nicht tarifgebundenen Vertragsparteien ist die vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung jedenfalls dann nicht mehr angemessen, wenn sie die in einem für den Ausbildungsbetrieb einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als 20 Prozent unterschreitet. Maßgeblich für die Beurteilung der Angemessenheit ist nicht der Zeitpunkt des Vertragsschlusses, sondern die Fälligkeit der jeweiligen monatlichen Vergütung. Deshalb kann bei Abschluss eines neuen Gehaltstarifvertrages für Medizinische Fachangestellte die ursprünglich vereinbarte Ausbildungsvergütung nicht mehr den gesetzlichen Vorgaben entsprechen, sodass eine nachträgliche Anpassung erfolgen muss.

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
Telefon: 0351 8267-170