

Personal

Der Berufsausbildungsvertrag

*von RA Martin Hassel, Dr. Schmidt und Partner, Koblenz/Dresden/
Oberhausen*

Für Apotheken spielt das Ausbildungsverhältnis mit der Pharmazeutisch-technischen Angestellten (PTA) und der Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten (PKA) eine wichtige Rolle. Bei beiden handelt es sich jeweils um einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf, der wie andere Lehrberufe auch im dualen System erfolgt. Dies bedeutet, dass der/die Auszubildende die theoretischen Grundlagen in der Berufsschule erlernt und parallel dazu praktisch in der Apotheke ausgebildet wird. Da sich die Berufsausbildungsverträge wesentlich von Arbeitsverträgen unterscheiden, werden im folgenden Beitrag die wichtigsten Voraussetzungen für den Berufsausbildungsvertrag und die Beschäftigung von Auszubildenden erläutert.

Die Regelung der Berufsausbildung im BBiG

Das BBiG schreibt die Inhalte der Ausbildung vor

Die Berufsausbildung im dualen System ist im Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt. In § 1 Abs. 1 BBiG ist beschrieben, dass die Berufsausbildung, die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln hat.

Form und Zustandekommen des Berufsausbildungsvertrags

Schriftform ist erforderlich

Nach § 10 Abs. 1, § 11 Abs. 1 BBiG ist das Berufsausbildungsverhältnis (mit seinen wesentlichen Inhalten) im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrags zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden schriftlich niederzulegen. Eine Ausfertigung des Vertrags ist dem/der Auszubildenden zu überlassen.

Geeignete Ausbildungsapotheke: zwei Fachkräfte pro Auszubildendem

Dann stellt sich die Frage, zwischen wem ein Berufsausbildungsvertrag zustande kommen darf. Auszubildende einstellen darf, wer persönlich und fachlich geeignet ist. Ein geeigneter Berufsausbildungsbetrieb liegt jedenfalls vor, wenn die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für eine Berufsausbildung geeignet ist und die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht. Grundsätzlich sind alle Apotheken somit für die Berufsausbildung geeignet, soweit pro Auszubildendem zwei Fachkräfte vorgehalten werden.

Vertragsschluss mit Minderjährigen

Wird der Berufsausbildungsvertrag mit einem Minderjährigen abgeschlossen, so bedarf es hierzu grundsätzlich der Einwilligung seines gesetzlichen Vertreters vor Abschluss des Vertrags (§ 107 Bürgerliches Gesetzbuch). Der Vertrag kann auch nachträglich durch den gesetzlichen Vertreter genehmigt werden.

Praxistipp: In der Praxis ist es ratsam, beide Elternteile den Vertrag unterzeichnen zu lassen und eine Niederschrift sowohl dem minderjährigen Auszubildenden als auch seinen Eltern auszuhändigen.

Nach Abschluss des Ausbildungsvertrags ist außerdem ein unterschriebenes Exemplar der zuständigen Stelle zum Registrieren des Berufsausbildungsverhältnisses im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzureichen – das ist hier die Landesapothekerkammer. Dies hat vor dem Beginn der eigentlichen Berufsausbildung zu erfolgen. Entsprechendes gilt bei wesentlichen Änderungen des Berufsausbildungsvertrages. Bei Jugendlichen sollte darüber hinaus ein ärztliches Zeugnis nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) beigelegt werden.

Eintrag in Kammerverzeichnis ist Pflicht

Wenn eine Eintragung in das Verzeichnis nicht oder nicht rechtzeitig beantragt oder eine Ausfertigung der Vertragsniederschrift nicht beigelegt wird, stellt dies eine Ordnungswidrigkeit im Sinne des § 102 Abs. 1 BBiG dar, die mit einer Geldbuße bis zu 1.000 Euro geahndet werden kann. Im Einzelfall kann sogar eine höhere Strafe verhängt werden. So musste kürzlich ein Apotheker aus Rheinland-Pfalz 7.000 Euro Strafe zahlen, weil er keinen Ausbildungsvertrag zur Genehmigung vorgelegt hatte. Da es sich im vorliegenden Fall um einen Wiederholungsfall handelte, war die Geldbuße höher als üblich ausgefallen (VG Mainz, Urteil vom 5.11.2009, Az: BG-H 3/09.MZ).

Der Verstoß ist bußgeldpflichtig!

Die Pflichten des ausbildenden Apothekers

Zu den Pflichten des ausbildenden Apothekers gehört insbesondere die Ausbildung, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Weiterhin zählen dazu das kostenlose Zurverfügungstellen der Ausbildungsmittel sowie der Werkzeuge und Werkstoffe, die zur Ausbildung und zum Ablegen der Prüfung erforderlich sind.

Ausbildungsziel vermitteln

Außerdem müssen die Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule angemeldet werden und der Apotheker trägt die Sorge für die charakterliche Förderung und Abwendung von sittlichen und körperlichen Gefährdungen. Den Auszubildenden dürfen insbesondere nur Verrichtungen übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind (so § 14 Abs. 2 BBiG).

Charakterliche und körperliche Fürsorge

Weiterhin sind die Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen. Das gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind. Weiterhin sind Jugendliche an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, von der Arbeit freizustellen (so § 10 JArbSchG). Durch die Teilnahme an Berufsschulunterricht, Prüfungen oder außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen darf kein Entgeltausfall eintreten (§ 9 Abs. 3, § 10 Abs. 2 JArbSchG).

Freistellung für Berufsschule und Prüfungen

Die Pflichten des/der Auszubildenden

An Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen	Die Pflichten der Auszubildenden bestehen im Wesentlichen darin, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Insbesondere besteht die Verpflichtung, die im Rahmen der Berufsausbildung aufgetragenen Verrichtungen sorgfältig auszuführen, und an Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, für die sie nach § 15 BBiG freigestellt worden sind (zum Beispiel Berufsschulunterricht, Prüfungen etc.).
Weisungs- und Sorgfaltspflichten	Weiterhin muss der Auszubildende den Weisungen des Ausbilders oder anderer weisungsberechtigter Personen folgen. Selbstverständlich sind die Pflichten, die Ausbildungsstätte sowie die zur Verfügung gestellten Gerätschaften und Werkzeuge pfleglich zu behandeln und die betriebliche Ordnung zu beachten.
AU mit Attest anzeigen	Wichtig: Wenn ein Auszubildender nicht an der Berufsschule teilnehmen kann, weil zum Beispiel eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, muss dies auch dem Ausbildungsbetrieb angezeigt und ein Attest vorgelegt werden. Fällt der Berufsschulunterricht aus, hat der Auszubildende stattdessen in der Apotheke zu erscheinen.
Betriebsgeheimnis und Berichtsheft	Über Geschäftsgeheimnisse ist Stillschweigen zu wahren. Über die abgelegten Ausbildungsabschnitte ist ein Berichtsheft zu führen.

Ausbildungsvergütung

Regelung im Bundesrahmentarifvertrag	Die Vergütung für Auszubildende ist im Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter geregelt („Apotheker Berater“ Nr. 7/2009, S. 13 ff.; Nr. 1/2005, S. 3 ff.). Diese Vergütung ist angemessen und ortsüblich. Sie darf im Einzelfall – gemäß der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes – nur um 20 Prozent unterschritten werden. Sonst liegt keine angemessene Vergütung mehr vor.
Überstundenausgleich	Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung (Überstunden) ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Auch ein Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall steht dem Auszubildenden selbstverständlich zu.

Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Automatisches Ende – trotz späterer Prüfung	Die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses tritt automatisch mit dem Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit ein. Wichtig ist hierbei, dass sich der Vertrag nicht über die vereinbarte Zeit hinaus verlängert, wenn die Abschlussprüfung erst nach diesem Ausbildungsende stattfindet. Bei Nichtbestehen der Prüfung verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf Verlangen des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr (§ 1 Abs. 3 BBiG).
--	--

Beispiel

Die Auszubildende M hat am 15. September 2010 Abschlussprüfung. Bereits am 31. Juli 2010 ist ihre Ausbildung gemäß Ausbildungsvertrag beendet. Auch das Berufsausbildungsverhältnis endet hier mit dem Ablauf des Berufsausbildungsvertrages am 31. Juli 2010 und nicht erst mit der Abschlussprüfung im September.

Abwandlung

M hat bereits am 15. Juli 2010 ihre Abschlussprüfung. In diesem Fall endet ihr Berufsausbildungsverhältnis nicht erst am 31. Juli 2010, sondern bereits mit Bestehen der Abschlussprüfung am 15. Juli 2010.

Weiterarbeit nach Abschlussprüfung

Für die Frage, ob der/die Auszubildende nach Bestehen der Abschlussprüfung weiter in einem Arbeitsverhältnis weiterbeschäftigt werden soll, ist der Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses von entscheidender Bedeutung. Arbeitet der/die Auszubildende nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses weiter, so entsteht sofort ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Für das Berufsausbildungsverhältnis kann eine Probezeit von höchstens vier Monaten vereinbart werden. Die Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses während der Probezeit ist jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich.

Während der Probezeit jederzeit möglich

Nach der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung nicht mehr möglich. Vielmehr kann von beiden Teilen nur noch aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden (fristlose Kündigung). Als Besonderheit im Berufsausbildungsverhältnis muss die Kündigung hier schriftlich begründet werden. Im Rahmen eines Berufsausbildungsverhältnisses gilt die generelle Regelung, dass die Kündigung mit fortdauernder Berufsausbildung schwieriger ist, weil höhere Anforderungen an diese gestellt werden. Bei einer Kündigung ist auch stets zu berücksichtigen, dass ein Berufsausbildungsverhältnis auch den Zweck hat, eine charakterliche Festigung und eine Erziehung des Auszubildenden zu erreichen. Pflichtverletzungen sind insoweit in einem Ausbildungsverhältnis eher in Kauf zu nehmen als in einem Arbeitsverhältnis.

Danach: Kündigung durch Apotheker unter besonderen Voraussetzungen

Der Auszubildende kann selbst mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen das Berufsausbildungsverhältnis auflösen, wenn er sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen möchte oder die Berufsausbildung aufgeben will.

Kündigung durch Azubi

Leserservice: Unter www.iww.de finden Sie im myIWW-Bereich unter „Musterverträgen“ einen Ausbildungsvertrag zum Download.



myIWW