

BERUFS AUSBILDUNGSVERTRAG

Anleitung zum Ausfüllen der Vertragsniederschrift

Berufsausbildungsvertrag – gesetzliche Grundlagen

Ärztinnen und Ärzte, die Auszubildende einstellen, müssen mit diesen einen Berufsausbildungsvertrag schließen (§ 10 Abs. 1 BBiG). Der wesentliche Inhalt des Berufsausbildungsvertrages ist unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, **spätestens vor Beginn der Berufsausbildung**, schriftlich niederzulegen (§ 11 Abs. 1 BBiG). In die Vertragsniederschrift sind mindestens folgende Regelungen aufzunehmen (**Mindestinhalte des Berufsausbildungsvertrages**):

1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
2. Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
3. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
5. Dauer der Probezeit,
6. Zahlung und Höhe der Vergütung,
7. Dauer des Urlaubs,
8. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
9. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

Die inhaltliche Ausgestaltung **kann** sich an den **Tarifverträgen** (MTV = Manteltarifvertrag, GTV = Gehaltstarifvertrag, TVBA = Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung) **orientieren**. Sie **muss sich mindestens** nach den **gesetzlichen Regelungen** (ArbZG = Arbeitszeitgesetz, BBiG = Berufsbildungsgesetz, BUrlG = Bundesurlaubsgesetz, JArbSchG = Jugendarbeitsschutzgesetz) **richten**.

Die Tarifverträge enthalten angemessene Regelungen für die Ausbildungsstätten, in denen Medizinische Fachangestellte ausgebildet werden. Die Anwendung der Tarifverträge ist deshalb zu empfehlen. Die Tarifverträge können unter www.laekh.de aufgerufen werden.

Der vorliegende **Musterausbildungsvertrag** ist wie folgt aufgebaut:

1) Er bezieht sich auf alle Mindestinhalte (§ 11 Abs. 1 Ziff. 1 – 9 BBiG).

2) Im Paragraphenteil (Rückseite, §§ 1 – 10) ist – bis auf wenige Ausnahmen – ausschließlich auf gesetzliche Regelungen Bezug genommen worden. Die **Ausnahmen** sind:

- In **§ 2 Nr. 12** („sowie an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorausgeht“) wurde zur Gleichbehandlung von minderjährigen und volljährigen Auszubildenden eine Regelung aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz übernommen. Die Regelung kann gestrichen werden.

- In **§ 4 Nr. 3** (Fahrtkostenübernahme für den Weg zur Berufsschule) ist eine langjährige Regelung fortgeschrieben worden, auch, weil das Land Hessen die Kosten im 1. Ausbildungsjahr übernimmt. Die Regelung, soweit sie sich auf die Fahrtkostenübernahme für den Weg zur Berufsschule bezieht, kann gestrichen werden.

3) Die Vorderseite (Buchstaben A – F) ist zu ergänzen. Die Entscheidung über die inhaltliche Ausgestaltung treffen die Vertragspartner durch entsprechende Eintragungen in das Ausbildungsvertragsmuster (siehe Lücken im Ausbildungsvertragsmuster). Insbesondere unter F ist eine Entscheidung darüber zu treffen, ob über den Text des Berufsausbildungsvertrages hinaus weitere Regelwerke zur Anwendung kommen sollen.

4) Mit Bezug zu § 10 – Sonstige Vereinbarungen können einzelne Vereinbarungen aufgenommen werden, z. B. Regelungen zu vermögenswirksamen Leistungen, 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld, insbesondere dann, wenn die Tarifverträge insgesamt nicht zur Anwendung kommen oder einzelne tarifvertragliche Regelungen verändert werden sollen (z. B. soll das 13. Monatsgehalt nicht ein volles Monatsgehalt sein oder es soll anteilig mehrmals im Jahr ausgezahlt werden oder es soll eine Rückzahlungsklausel vereinbart werden).

Um den Vertragspartnern eine Entscheidung darüber zu ermöglichen, welche Vertragsinhalte vereinbart werden sollen, haben wir im Folgenden zum jeweiligen Buchstaben im Ausbildungsvertragsmuster das **Tarifrecht** den **gesetzlichen Mindestregelungen** gegenüber gestellt.

A. Beginn und Ende der Ausbildung, Verkürzungsmöglichkeiten

Offizielle Einstellungstermine = zwischen dem 1. August und dem 1. September eines jeden Jahres. Verspätete Einstellung = nach dem 1. September bis 31. Dezember eines jeden Jahres

Eine verspätete Einstellung führt zu einer Verschiebung des Prüfungstermins. Nach dem 31. Dezember ist – unter Berücksichtigung des Dualen Systems - keine Einstellung von Auszubildenden möglich.

Hinweis: Die Ausbildung endet im Normalfall mit Bestehen der Abschlussprüfung im Sommer und damit regelmäßig **vor** Ablauf des im Berufsausbildungsvertrages eingetragenen Endes.

Eine **Verkürzung** ist möglich:

- Bei erfolgreichem Besuch der 2-jährigen Berufsfachschule in der Berufsrichtung med., techn.- und Krankenpfl. Berufe sowie der Fachoberschule Gesundheit Organisationsform A ist eine Verkürzung um 1 Jahr möglich.
- Bei Vorliegen einer abgeschlossenen fachspezifischen Vorbildung (z. B. Gesundheits- und Krankenpflegerin, Zahnmedizinische Fachangestellte oder Tiermedizinische Fachangestellte) ist eine Verkürzung um 1 Jahr gewährt möglich.
- Bei einer anderen Vorbildung (z. B. kaufmännische Lehre) kann im Einzelfall die Ausbildungszeit um ½ Jahr verkürzt werden, sofern diese Ausbildung Inhalte aufweist, die auch Ausbildungsinhalte des Berufs Medizinische/r Fachangestellte/r sind.
- Für Abiturienten kann die Ausbildungszeit um bis zu 1 Jahr verkürzt werden. Das gleiche gilt für einen ausländischen Schulabschluss, sofern er hinsichtlich der Dauer und des Ranges innerhalb des ausländischen Bildungssystems mit dem Abitur vergleichbar ist.

Unabhängig von der Qualität der Vorbildung muss grundsätzlich eine Mindestausbildungszeit von 18 Monaten verbleiben.

Die Verkürzung ist **schriftlich** und **rechtzeitig** (innerhalb des 1. Ausbildungshalbjahres) unter Angabe von Gründen und Beifügung von Nachweisen **gemeinsam** von der/dem Auszubildenden und der/dem Ausbildenden bei der zuständigen Bezirksärztekammer zu beantragen.

Bei Vorliegen eines Verkürzungsgrundes (s. o.) **und** berechtigtem Interesse kann auch **Teilzeitausbildung** (Verkürzung der wöchentlichen oder täglichen Arbeitszeit) beantragt werden (§ 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG).

B. Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens **1 Monat** und darf höchstens **4 Monate** betragen.

C. Vergütung

Gesetzliche Mindestregelung	Tarifrecht
§ 17 Abs. 1 BBiG	§ 4 GTV
Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.	Die Ausbildungsvergütung beträgt ab 1. April 2018 monatlich im 1. Jahr 730,00 Euro im 2. Jahr 770,00 Euro im 3. Jahr 820,00 Euro

Der unbestimmte Rechtsbegriff der Angemessenheit der Vergütung im Gesetz wird durch den Gehaltstarifvertrag der jeweiligen Branche ausgefüllt. Ein Gehaltstarifvertrag entfaltet insoweit normative Wirkung. Nach der Rechtsprechung darf die tarifliche Vergütung um höchstens 20 % unterschritten werden.

Zur **Fälligkeit** der Vergütung ist Folgendes zu beachten:

Gesetzliche Mindestregelung	Tarifrecht
§ 18 Abs. 2 BBiG	§ 11 Abs. 3 MTV
Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.	Die Bezüge werden monatlich und zwar am 25. des laufenden Kalendermonats gezahlt.

D. Tägliche Ausbildungszeit

Gemäß § 11 Abs. 1 Ziff. 4 BBiG muss im Berufsausbildungsvertrag die Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit angegeben werden. Da es sich um die Ausbildungszeit an regulären Arbeitstagen handelt, müssen Ausnahmen, z. B. ein früherer Arbeitsschluss an einzelnen Tagen oder die betriebliche Arbeitszeit an einem Berufsschultag **nicht gesondert aufgenommen** werden.

Die Regelungen sind für jugendliche und volljährige Auszubildende unterschiedlich (s. u.).

Jugendliche Auszubildende

Gesetzliche Mindestregelung	Tarifrecht
§§ 8, 11, 12, 15 JArbSchG	§ 6 Abs. 5 MTV
<p>Jugendliche Auszubildende dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.</p> <p>Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen der selben Woche 8 ½ Stunden beschäftigt werden.</p> <p>Jugendliche dürfen nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.</p> <p>Pausen § 11 Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen. Die Ruhepausen müssen im Voraus feststehen und mindestens 30 Minuten betragen bei einer Arbeitszeit von mehr als 4 ½ bis zu 6 Stunden und 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden. Als Ruhepause gilt eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten. Länger als 4 ½ Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.</p> <p>Schichtarbeit § 12 Bei der Beschäftigung Jugendlicher darf die Schichtzeit 10 Stunden nicht überschreiten.</p>	<p>Für Jugendliche gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.</p> <p>Gemäß § 21 a Abs. 1 JArbSchG kann abweichend von §§ 8, 11 Abs. 2, 12 und 15:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die maximale Arbeitszeit auf bis zu 9 Stunden verlängert werden, - die erste Pause spätestens nach 5 Stunden gewährt werden, - die Schichtzeit (tägliche Arbeitszeit unter Zurechnung der Ruhepausen) bis auf 11 Stunden verlängert werden, - die Arbeitszeit auf bis zu 5 ½ Tage verteilt werden; Abs. 3 bleibt unberührt. <p>Dabei darf die wöchentliche Höchst-arbeitszeit von 40 Stunden nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz nicht überschritten werden.</p>

Volljährige Auszubildende

Gesetzliche Mindestregelung	Tarifrecht
§ 3 ArbZG	§ 6 Abs. 1 + 3 MTV
Die werktägliche Arbeitszeit darf 8 Stunden nicht überschreiten; sie kann ausnahmsweise auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.	Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Die wöchentliche Arbeitszeit ist so zu verteilen, dass in jeder Woche 1 ganzer Tag oder 2 halbe Tage arbeitsfrei bleiben. Dabei muss gewährleistet sein, dass die Nachmittage an Samstagen (ab 12:00 Uhr) arbeitsfrei sind. Samstagsarbeit innerhalb der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist mit einem Zuschlag zu vergüten. Die Nachmittage am 24. und 31. Dezember (ab 12:00 Uhr) sind arbeitsfrei unter Fortzahlung des Gehaltes.
§ 2 i. V. m. § 4 ArbZG	
Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Die Arbeit ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.	

Gesetzliche Mindestregelung	Tarifrecht
§ 17 Abs. 3 BBiG	§ 7 Abs. 1 MTV
Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist durch entsprechende Freizeit auszugleichen oder besonders zu vergüten.	Als Überstunden gelten die über die regelmäßige wöchentliche tarifliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, soweit innerhalb eines Zeitraums von 4, längstens 12 Wochen keine entsprechende Freizeit für diese Arbeitsstunden gewährt wird. Freizeitausgleich bei Mehrarbeit hat mit dem entsprechenden Zeitzuschlag zu erfolgen.
	§ 7 GTV
	Für Überstunden ... sind Zuschläge zu zahlen, die nach Arbeitsstunden berechnet werden. Dabei wird ein Stundensatz von 1/167 des Monatsgehaltes zugrunde gelegt. Der Zuschlag beträgt je Stunde für Überstunden ... 25 %. § 7 GTV umfasst weitere Zuschläge.

E. Urlaub

Jugendliche Auszubildende

Gesetzliche Mindestregelung	Tarifrecht
§ 19 JArbSchG	§ 16 MTV
Der Urlaub beträgt jährlich 1. mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist, 2. mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist, 3. mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.	Der Urlaub beträgt jährlich 28 Arbeitstage bzw. 34 Werktage. In dem Kalenderjahr, in dem die Medizinische Fachangestellte/Arzthelfer/in das 55. Lebensjahr vollendet, erhöht sich der Jahresurlaub auf 30 Arbeitstage bzw. 36 Werktage. Bestandsschutz Arbeitnehmer(innen), die vor dem 01.01.1973 geboren wurden, erhalten bei über den 31.12.2012 hinaus fortbestehendem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis weiterhin 30 Arbeitstage bzw. 36 Werktage. Als Arbeitstage gelten alle Kalendertage mit Ausnahme der Samstage, Sonntage und gesetzlichen Feiertage. Als Werktage gelten alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonn- und gesetzlichen Feiertage.

Volljährige Auszubildende

Gesetzliche Mindestregelung	
§ 3 BUrlG	
Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.	s. o., Abschnitt „Jugendliche Auszubildende, § 16 MTV

Gesetzliche Mindestregelung	Tarifrecht
§ 19 Abs. 3 JArbSchG	§ 16 Abs. 5 Satz 3 MTV
Der Urlaub soll Berufsschülern (jugendlichen Auszubildenden) in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.	Auszubildenden ist der Urlaub so zu gewähren, dass der Berufsschulunterricht nicht beeinträchtigt wird.

F. Anwendung von Tarifverträgen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Gemäß § 11 Abs. 1 Ziff. 9 BBiG soll im Berufsausbildungsvertrag eine Aussage über die Anwendung von Tarifverträgen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen gemacht werden. Dadurch soll erreicht werden, dass von vornherein sämtliche möglichen Rechtsgrundlagen für das Berufsausbildungsverhältnis im Konsens klargelegt sind und dass der Auszubildende über eine kollektivrechtliche Wirkung hinaus auch noch individualvertraglich abgesichert wird.

Bitte beachten Sie: Die Tarifverträge für Medizinische Fachangestellte/Arzthelfer/innen (Manteltarifvertrag, Gehaltstarifvertrag, Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung) sind von ministerieller Seite nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden. Sie bestimmen deshalb nur dann unmittelbar und zwingend den Inhalt des Berufsausbildungsvertrages, wenn die Partner des Berufsausbildungsvertrages jeweils Mitglied in der tarifvertragschließenden Organisation sind. Sind nicht beide Partner des Ausbildungsvertrages Mitglied der tarifvertragschließenden Organisation, so gelten die tariflichen Bestimmungen, wenn **im Berufsausbildungsvertrag** auf die Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung ausdrücklich oder stillschweigend **Bezug genommen** wird.

G. Pflichten der Ausbildenden und Auszubildenden

Neben den Mindestinhalten sind im Ausbildungsvertragsmuster noch andere Regelungen, insbesondere die Pflichten der Ausbildenden und Auszubildenden aufgeführt. Sie gelten kraft Gesetz zwingend und können **nicht** abbedungen werden.

Landesärztekammer Hessen

Abt. Ausbildungswesen: Medizinische Fachangestellte

Stand: 11. April 2018

I/5/721.040/Hoe-sto