



Information zur

Berufsausbildung zum/zur Tiermedizinischen Fachangestellte/n*

August 2017

I. Ausbildungsgenehmigung

Grundsätzlich hat jeder in eigener Praxis niedergelassene Tierarzt die Möglichkeit, Tiermedizinische Fachangestellte (TFA) auszubilden. Voraussetzung ist eine Ausbildungsgenehmigung, die bei persönlicher Eignung des Ausbilders sowie der Ausbildungsstätte auf schriftlichen Antrag erteilt wird. Tierärzte, die erstmals ausbilden möchten, wenden sich bitte zur Information an die Geschäftsstelle der Kammer.

II. Ausbildungskapazität (Anzahl der Auszubildenden in einer Praxis)

Nach § 27 Abs. 1 Nr. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Fachkräfte zu stehen. Gemäß Beschluss der Vertreterversammlung der Landestierärztekammer vom November 1981 muss für jeden Auszubildenden

- ein/e Tierärztin/Tierarzt (in Vollzeit) oder
 - ein/e TAH / TFA mit abgeschlossener Berufsausbildung in Vollzeit
- in der Ausbildungspraxis vorhanden sein.

Praxismitarbeiter, die nicht über eine abgeschlossene Ausbildung als TAH oder TFA verfügen (auch mithelfende Ehepartner), müssen eine mindestens vierjährige Berufstätigkeit im Aufgabenbereich TFA vorweisen.

Ausnahmen von dieser Regelung sind nur in besonders begründeten Fällen möglich. Hierzu muss ein schriftlicher Antrag mit Begründung über die Geschäftsstelle eingereicht werden. Die Entscheidung trifft der zuständige Ausschuss. Die Ausnahmeprüfung ist kostenpflichtig.

III. Ausbildungsplan

Nach § 6 Verordnung über die Berufsausbildung zum Tiermedizinischen Fachangestellten/ zur Tiermedizinischen Fachangestellten vom 22. August 2005 (BGBl. I S. 2522ff.) hat der ausbildende Tierarzt für die Auszubildenden einen Ausbildungsplan unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplans zu erstellen.

Druckvorlage: www.ltk-bw.de/ TFA/ Ausbildung/ Ausbildungsstätte: Ausbildungsplan

Der Ausbildungsplan ist wesentlicher Bestandteil des Ausbildungsvertrages (§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BBiG) und dem Auszubildenden mit Beginn des Ausbildungsverhältnisses auszuhändigen.

Der Ausbildungsplan ist nicht im Formularvertrag enthalten, sondern eine Anlage zu diesem und der Geschäftsstelle gemeinsam mit dem Formularvertrag vorzulegen (*s.u. VIII.*)

Bitte verwenden Sie die Druckvorlage und gehen wie folgt vor:

- Seite 1: Hier sind die Angaben zum individuellen Ausbildungsvertrag einzutragen.
- Seite 2-17: Bitte geben Sie auf den folgenden Seiten in der Spalte **betriebliche Ergänzungen/Besonderheiten** an, wie/wann/wo Sie bestimmte Ausbildungsinhalte planen, zu vermitteln (= Individualisieren des Ausbildungsplans).

Informationen zur Umsetzung des Ausbildungsplans während der Ausbildung erhalten Sie mit den Unterlagen, die wir Ihnen mit dem Blankoausbildungsvertrag übersenden.

Bitte beachten: der Ausbildungsplan dient auch als Inhaltsverzeichnis des Ausbildungsnachweises.

*Hier und im gesamten folgenden Text wird immer die weibliche Form verwendet. Damit sind auch männliche Auszubildende gemeint.

IV. Aushangpflichtige Rechtsvorschriften

Arbeitszeitgesetz

Ausbilder/Arbeitgeber sind verpflichtet, einen Abdruck des Arbeitszeitgesetzes an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhändigen.

Jugendarbeitsschutzgesetz

Ausbilder/Arbeitgeber, die mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, müssen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) an geeigneter Stelle im Ausbildungsbetrieb aushängen und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde (Regierungspräsidium, Gewerbeaufsichtsamt) bekannt geben.

Mutterschutzgesetz

Ein Abdruck des Gesetzes ist an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhändigen, wenn regelmäßig mehr als 3 Frauen beschäftigt werden.

Tarifvertragsgesetz

Ausbilder/Arbeitgeber sind nach § 8 Tarifvertragsgesetz sind verpflichtet, die für ihren Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

Röntgenverordnung

Wer eine Röntgenanlage betreibt, hat einen Abdruck der Röntgenverordnung (RöV) zur Einsicht ständig verfügbar zu halten.

V. Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Jugendlicher im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetz ist, wer mindestens 15 Jahre alt ist, jedoch das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz werden als Ordnungswidrigkeit (Geldbußen bis zu 15.000,-- €) und in schweren Fällen oder bei Vorsatz auch als Straftaten (Freiheitsstrafen bis zu einem Jahr bzw. Geldstrafe) verfolgt.

Ärztliche Untersuchung nach JArbSchG (vgl. § 2 Ausbildungsvertrag)

Jugendliche dürfen nur ausgebildet werden, wenn sie innerhalb der letzten 14 Monate ärztlich untersucht worden sind und dem Ausbilder/Arbeitgeber eine diesbezügliche Bescheinigung vorliegt (§ 32 Abs. 1 JArbSchG).

Eine Kopie der Bescheinigung über die Erstuntersuchung nach § 32 Abs. 1 JArbSchG ist der Landestierärztekammer vorzulegen. Gem. § 31 Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist die Vorlage Voraussetzung für die Eintragung des Berufsausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse. Die Eintragung kann abgelehnt oder gelöscht werden, wenn die o.g. Eintragungsvoraussetzungen nicht vorliegen.

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Ausbilder/Arbeitgeber eine Bescheinigung eines Arztes über die erste Nachuntersuchung, die nicht länger als 3 Monate zurückliegen darf, vorlegen zu lassen (§ 33 JArbSchG). Die Eintragung des Vertrages kann gelöscht werden, wenn die ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung nicht spätestens bis zur Zwischenprüfung bei der Landestierärztekammer vorgelegt wird.

Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit

Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich beschäftigt werden und dies grundsätzlich nur von Montag bis Freitag (s.u. *5-Tage-Woche / Samstags- und Sonntagsruhe / Notdienst/ Nachtruhe*)

Die tägliche Arbeitszeit umfasst die Zeit von Beginn bis Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen.

Die „Schichtzeit“ (= tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen) darf 11 Stunden nicht überschreiten.

In Ausnahmefällen darf die tägliche Höchstarbeitszeit auf maximal 8,5 Stunden verlängert werden, wenn die Jugendliche an einzelnen Werktagen in derselben Woche weniger als 8 Stunden beschäftigt wird.

Höchstdauer der wöchentlichen Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit darf 40 Wochenstunden nicht überschreiten.

5-Tage-Woche / Samstags- und Sonntagsruhe / Notdienst/ Nachtruhe

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden, wobei sie grundsätzlich an Samstagen und Sonntagen nicht arbeiten dürfen.

Ausnahme: die Praxis leistet Notdienst im Rahmen eines offiziellen tierärztlichen Notdienststrings einer Stadt/ eines Landkreises und der Einsatz der jugendlichen Auszubildenden ist für Ausbildungszwecke unbedingt erforderlich.

Bietet die Praxis darüber hinaus Notdienst an, kann die Auszubildende nicht eingesetzt werden. Kein Einsatz auch bei „Notfallsprechstunde“ oder im „24-Stunden-Dienst“ in Tierkliniken.

Eine Beschäftigung in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr ist nicht zulässig.

Die 5-Tage-Woche muss durch Freistellung der Jugendlichen an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sichergestellt sein.

Feiertagsruhe

Jugendliche dürfen an gesetzlichen Feiertagen (FeiertagsG BW) nicht beschäftigt werden.

Darüber hinaus dürfen sie am 24. und 31. Dezember nicht nach 18.00 Uhr beschäftigt werden. Ausnahme ist auch hier der tierärztliche Notdienst (s.o.),

wobei dies nicht gilt für 25. Dezember, 1. Januar, erster Osterfeiertag und 1. Mai (d.h. diese Tage sind für Jugendliche auf jeden Fall beschäftigungsfrei).

Verbot der Nachtarbeit

Das JArbSchG verbietet die Nachtarbeit (§ 14 JArbSchG).

Jugendliche dürfen nicht in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr beschäftigt werden.

Vor 6.00 Uhr und nach 20.00 Uhr darf eine Jugendliche auch nicht im tierärztlichen Notdienst (Bereitschaftsdienst) tätig sein, s.o. *5-Tage-Woche / Samstags- und Sonntagsruhe / Notdienst/ Nachtruhe*

Ruhezeiten (Tägliche Freizeit)

Zwischen Ende der Tätigkeit und Arbeitsbeginn am nächsten Tag müssen zwingend 12 arbeitsfreie Stunden liegen.

Ruhepausen

Jugendlichen müssen im Voraus feststehende Ruhepausen gewährt werden.

Diese Ruhepausen müssen bei einer Arbeitszeit von 4,5 bis 6 Stunden mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden mindestens 60 Minuten betragen.

Eine Ruhepause ist spätestens nach 4,5 Stunden Arbeitszeit einzuräumen.

Als Ruhepausen sind nur die Arbeitsunterbrechungen anzusehen, die zusammenhängend mindestens 15 Minuten betragen. Die Ruhepausen sollen nach Möglichkeit in einem besonderen Aufenthaltsraum erfolgen. Ein Pausenaufenthalt in Arbeitsräumen ist nur dann zulässig, wenn die Arbeit in diesen Räumen während dieser Zeit eingestellt ist und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird. Eine Ruhepause ist nicht gegeben wenn die Jugendliche beispielsweise in dieser Zeit das Telefon bedienen soll.

VI. Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Das Arbeitszeitgesetz schützt die Gesundheit der Arbeitnehmer/Auszubildenden durch die Begrenzung der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit, durch Festsetzung von Mindestruhepausen während der Arbeitszeit und durch Mindestruhezeiten zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der Arbeit. Es gilt für Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nach Vollendung des 18. Lebensjahrs.

Verstöße des Arbeitgebers gegen im Gesetz enthaltene Verpflichtungen werden grundsätzlich als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeldrahmen bis zu 15.000,- € geahndet. Sie können als Straftaten qualifiziert werden, wenn durch sie vorsätzlich die Gesundheit und die Arbeitskraft von Arbeitnehmern gefährdet oder wenn sie beharrlich wiederholt werden. Als Strafmaß ist Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder eine Geldstrafe vorgesehen.

Höchstdauer der täglichen /wöchentlichen Arbeitszeit

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer/Auszubildenden darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann bis auf 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG).

Damit ist von Montag bis Samstag eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von höchstens **48 Stunden** zulässig.

Sechs-Tage-Woche / Sonn- und Feiertagsruhe

Arbeitnehmer/Auszubildende dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0.00 bis 24.00 Uhr nicht beschäftigt werden.

Die Beschäftigung/Ausbildung an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen ist ausnahmsweise zulässig u.a. in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren. Die Schutzregelungen für an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen arbeitenden Arbeitnehmer/Auszubildenden sehen vor, dass mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben müssen. Auch bei Sonn- und Feiertagsarbeit darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit von höchstens 48 Stunden nicht überschritten werden.

Werden Arbeitnehmer/Auszubildende an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb von zwei Wochen zu gewähren ist. Werden Arbeitnehmer/Auszubildende an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb von acht Wochen zu gewähren ist.

Überstunden bei Auszubildenden

Auszubildenden dürfen nur Verrichtungen übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen. Daraus folgt, dass Überstunden bei Auszubildenden nicht vorgesehen sind.

Sie sind vorrangig in der Ausbildungspraxis, um zu lernen, nicht, um ein bestimmtes Arbeitspensum zu erfüllen. Die vertraglich festgelegte Ausbildungszeit muss ausreichen, um die Ausbildungsinhalte im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule zu vermitteln.

Auch Überstunden müssen bei Auszubildenden immer dem Ausbildungszweck dienen und es muss ein Ausbilder anwesend sein.

§ 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG) legt fest, dass Überstunden bei Auszubildenden besonders zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen sind. Dies bedeutet, dass den Auszubildenden ein Zuschlag zu zahlen ist, wenn die Überstunden ausgezahlt werden.

Ruhepausen

Nach dem ArbZG müssen die Ruhepausen bei mehr als 6 bis 9 Arbeitsstunden 30 Minuten und bei mehr als 9 Arbeitsstunden 45 Minuten betragen. Eine Aufteilung in jeweils fünfzehnminütige Pausen ist möglich.

Die Ruhepausen sind spätestens nach sechs Stunden zu gewähren. Sie müssen im Voraus feststehen, d.h., zu Beginn der täglichen Arbeitszeit muss zumindest ein zeitlicher Rahmen feststehen, innerhalb dessen der Arbeitnehmer/Auszubildende seine Ruhepausen, ggf. in Absprache mit seinen Kollegen, in Anspruch nehmen kann. In den Ruhepausen ist der Arbeitnehmer/Auszubildende von jeder Dienstverpflichtung freizustellen, auch von jeder Verpflichtung, sich zum Dienst bereitzuhalten.

Ruhezeiten (Tägliche Freizeit)

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist dem Arbeitnehmer/Auszubildenden eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren (§ 5 ArbZG).

Während der Ruhezeit darf der Arbeitnehmer/Auszubildende zu keiner Arbeit herangezogen werden, auch nicht zur Arbeitsbereitschaft.

Dagegen können Zeiten, bei denen der Arbeitnehmer/Auszubildende seine Zeit frei verwenden kann und nur erreichbar sein muss, um auf Abruf die Arbeit alsbald aufnehmen zu können (Rufbereitschaft), auf die Ruhezeit angerechnet werden.

Wird die elfstündige Ruhezeit unterbrochen, ist sie anschließend in vollem Umfang zu gewähren.

Rufbereitschaft, Nachtdienst

Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen (§ 14 Abs. 2 BBiG). Die Grenze zwischen erlaubt und unerlaubt liegt dort, wo die berufsnotwendigen Fertigkeiten bereits hinreichend gegeben sind und der Einsatz bei bestimmten Aufgaben dem Mangel entsprechender Arbeitnehmer abhelfen soll. Der Einsatz von Auszubildenden in der Rufbereitschaft oder im Nachtdienst (unabhängig vom Alter der Auszubildenden) ist somit nur in dem Umfang zulässig, der für die Vermittlung der nach der Ausbildungsordnung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten notwendig ist. Ein regelmäßiger Einsatz von Auszubildenden in der Rufbereitschaft und im Nachtdienst ist nicht zulässig (s.o. *JArbSchG*).

VII. Ausbildungszeit

Die Regelausbildungszeit beträgt 3 Jahre.

Sie endet gem. § 21 Berufsbildungsgesetz (BBiG) mit dem Ablauf oder vor Ablauf der 3 Jahre mit dem Bestehen der Abschlussprüfung. Maßgeblich ist der Tag, an dem die Auszubildende das Prüfungsergebnis mündlich oder schriftlich mitgeteilt erhält.

ACHTUNG: Werden Auszubildende nach Ende des Ausbildungsverhältnisses beschäftigt, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (§ 24 BBiG, § 1 Nr. 5 Ausbildungsvertrag).

Verkürzung:

1. Verkürzung am Anfang um 6 Monate:

bei Nachweis von Abitur oder FH-Reife auf schriftlichen Antrag von Ausbilder und Auszubildender

2. Verkürzung am Ende um 6 Monate auf Grund guter Leistungen auf Antrag der Auszubildenden; Voraussetzungen:

- in der Zwischenprüfung mindestens die Note 3,0 und
- in dem Berufsschulzeugnis, das dem gewünschten Prüfungstermin vorangeht, in allen maßgeblichen Noten des Pflichtbereichs (alle außer Religion) einen Durchschnitt von mindestens 2,0 und im Fach berufsfachliche Kompetenz mindestens 2,0.

Die Verkürzungsgenehmigung wird gemäß Tarifstelle 4.4 der GebührenO vom 28.02.1995 in der jeweils gültigen Fassung der/dem Auszubildenden in Rechnung gestellt.

VIII. **Ausbildungsvertrag**

Der Vordruck des Ausbildungsvertrags wird auf Anforderung durch die Kammergeschäftsstelle zugesandt. Abweichungen vom Vordruck bedürfen besonderer Begründung und Genehmigung.

Der Ausbildungsvertrag ist spätestens mit Beginn der Ausbildung in 3-facher Ausfertigung, gut lesbar, vollständig ausgefüllt, unterschrieben, mit Praxisstempel versehen und mit den Anlagen

- Ausbildungsplan,
- Bestätigung Labor / Röntgen
- Verpflichtung zur Zeugnisvorlage,
- Praxisstrukturbogen und
- Kurzfragebogen zur Berufsbildungsstatistik und ggfs.
- Kopie der Bescheinigung über die Erstuntersuchung gem. § 32 JArbSchG

zur Eintragung in das Berufsbildungsverzeichnis an die Kammergeschäftsstelle zu senden.

Die Eintragung und Überprüfung von Ausbildungsverträgen wird gemäß Tarifstelle 4.2 Gebührenverzeichnis, Anlage zur GebührenO LTK BW, dem Ausbilder in Rechnung gestellt.

Die Ausbildung beginnt i.d.R. parallel zum Schuljahr im September eines Jahres.

Bei abweichendem Ausbildungsbeginn sind zwingend folgende Fristen zu beachten:

Ausbildungsbeginn ab 1.04. bis 30.09. -> Sommer-Abschlussprüfung (bei 3 Jahren Ausbildung)

Ausbildungsbeginn ab 1.10. bis 31.03. -> Winter-Abschlussprüfung (bei 3 Jahren Ausbildung)

Auflösung von Ausbildungsverhältnissen

Über die Auflösung von Ausbildungsverhältnissen ist die Geschäftsstelle der Kammer unter Angabe der Gründe umgehend schriftlich zu informieren.

Nach Ende der Probezeit ist die Auflösung nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich (vgl. § 7 Ausbildungsvertrag oder Aufhebungsvertrag).

Endet ein Ausbildungsverhältnis durch Ausbilderwechsel oder Abbruch der Ausbildung, fällt eine Bearbeitungsgebühr an, die vom Ausbilder des beendeten Ausbildungsverhältnisses zu tragen ist (Tarifstelle 4.5 Gebührenverzeichnis, Anlage zur GebührenO).

Tarifvertrag

Beachten Sie bitte die aktuellen Tarifverträge, deren Anwendung ausdrücklich empfohlen wird. Soweit im Ausbildungsvertrag keine Regelung getroffen wurde, finden gem. § 10 Nr. 1 Ausbildungsvertrag die Tarifverträge Anwendung.

IX. Ausbildungsinhalt und -ziel

Ausbildungsinhalt und Ausbildungsziel sind in der Verordnung über die Berufsausbildung zum TFA/ zur TFA vom 22. August 2005 (BGBl. I S. 2522ff.) und ihren Anlagen (Ausbildungsrahmenplan) aufgeführt.

X. Ausbildungsnachweis

Während der Ausbildung haben Auszubildende einen handschriftlichen Ausbildungsnachweis (früher: Berichtsheft) zu führen.

Der Ausbilder hat die ordnungsgemäße Führung während der Ausbildungszeit zu gewährleisten, zu überwachen und abzuzeichnen (§ 2 d) Ausbildungsvertrag). Der Ausbildungsnachweis ist vom Ausbilder regelmäßig, mind. 2-mal monatlich, zu prüfen und abzuzeichnen.

Der Ausbildungsnachweis muss bis zur Anmeldung zur Abschlussprüfung 62 Berichte umfassen und bis zur Praktischen Abschlussprüfung 72 Berichte. Die Anzahl der Berichte verringert sich nicht bei Verkürzung der Ausbildungszeit.

Das ordnungsgemäße Führen des Ausbildungsnachweises ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung. Der Ausbildungsnachweis ist im Original zur Anmeldung zur Abschlussprüfung bei der Landestierärztekammer einzureichen und wird nach Prüfung zurückgesandt. Es ist von der Auszubildenden bei der Praktischen Abschlussprüfung vorzulegen.

Der Ausbildungsnachweis wird von der Kammer zur Verfügung gestellt: er wird nach Eintragung des Ausbildungsverhältnisses dem Ausbilder mit den Ausbildungsvertrags-exemplaren für den Ausbilder und die Auszubildende zugesandt inkl. Register.

Der Ausbildungsplan dient als Inhaltsverzeichnis des Ausbildungsnachweises.

XI. Röntgen

Gem. § 22 Röntgenverordnung (RöV) darf Auszubildenden (egal ob minderjährig oder volljährig) der Zutritt zum Überwachungsbereich und zum Kontrollbereich nur erlaubt werden, wenn dies zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich ist.

Auszubildende sind beruflich strahlenexponierten Personen gleichgestellt, d.h. die Vorschriften (z.B. Unterweisungen, Messungen u.a.) für beruflich strahlenexponierte Personen gelten auch für Auszubildende.

XII. Berufsschulbesuch

Die Ausbildung zur TFA ist eine duale Ausbildung: Sie erfolgt in einer Tierarztpraxis und in der Berufsschule.

Der Ausbilder hat dafür Sorge zu tragen, dass die Anmeldung zur Berufsschule unverzüglich erfolgt. Auszubildende zur TFA werden an folgenden Berufsschulen beschult:

- Aulendorf: Berufliche Schule, Graf-Erwin-Straße 1, 88326 Aulendorf
- Freiburg: Max-Weber-Schule, Fehrenbach Allee 14, 79106 Freiburg
- Karlsruhe: Ludwig-Erhard-Schule, Engler Straße 12, 76131 Karlsruhe
- Stuttgart: Alexander-Fleming-Schule, Hedwig-Dohm-Straße 1, 70191 Stuttgart
- Tübingen: Gewerbliche Schule, Raichbergstraße 83-85, 72072 Tübingen

Auszubildende sind unter Fortzahlung der Vergütung für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Die Verpflichtung des Ausbilders, die Auszubildende für den Berufsschulunterricht freizustellen, beinhaltet auch die Pausen und die Wegezeiten für den Hin- und Rückweg zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb (Beschluss des Bundesarbeitsgericht vom 26.03.2001 / AZ 5 AZR 413/99).

Jugendliche und volljährige Auszubildende dürfen vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Unterricht nicht im Ausbildungsbetrieb beschäftigt werden.

Jugendliche Auszubildende dürfen an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten einmal in der Woche nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt werden. Dieser Berufsschultag ist mit 8 Stunden à 60 Minuten auf die Arbeitszeit anzurechnen.

An einem zweiten Schultag ist die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen und Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb (hin und zurück) auf die Arbeitszeit anzurechnen.

Volljährige Auszubildende können nach jedem Berufsschultag in der Ausbildungsstätte beschäftigt werden, jedoch nicht länger als die betriebsüblichen täglichen Arbeitszeiten (und unter Berücksichtigung des ArbZG). Anzurechnen auf die wöchentliche Arbeitszeit sind die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen und bei Beschäftigung nach dem Berufsschulunterricht die Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb.

Fehlzeiten

Die Ausbilder werden gem. SchulO von der Schule über Fehlzeiten im Berufsschulunterricht informiert.

Folgende Fehlzeitengrenzen sind zu beachten:

Ausbildungszeit	Max. Fehlzeit in der Praxis	Max. Fehlzeit in der Berufsschule
3 Jahre	75 Tage	26 Tage
2,5 Jahre	63 Tage	22 Tage
2 Jahre	50 Tage	18 Tage

Liegen die Fehlzeiten über den oben genannten Grenzen, gilt die Ausbildungszeit als nicht zurückgelegt. Dann ist eine Einzelfallentscheidung erforderlich, ob die Auszubildende zur Abschlussprüfung zugelassen wird.

Es ist unerheblich, ob die Fehlzeiten entschuldigt sind oder nicht.

Hinweis: Unentschuldigte Fehltage stellen eine Verletzung der Pflichten des Ausbildungsvertrags durch die Auszubildende dar, die Abmahnungen und die fristlose Beendigung des Ausbildungsverhältnisses zur Folge haben können.

XIII. Zwischenprüfung

Die Teilnahme an der Zwischenprüfung ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung.

Die Zwischenprüfung findet einmal jährlich (im Juli) statt.

Gegenstand der Zwischenprüfung ist der praktische und theoretische Ausbildungsstand, der lt. Ausbildungsrahmenplan A. und B. in den ersten 18 Monaten der Ausbildung zu vermitteln ist.

Die Zwischenprüfung ermöglicht es, Mängel in der Ausbildung rechtzeitig zu erkennen, um diese bis zur Abschlussprüfung zu beheben zu können.

Die Zwischenprüfung kann nicht wiederholt werden, es ist auch kein Durchfallen möglich.

Wird die Teilnahme versäumt, ist die Teilnahme erst wieder ein Jahr später möglich.

Dies kann zur Folge haben, dass keine Teilnahme an der regulären Abschlussprüfung möglich ist, sondern erst an einer späteren.

XIV. Abschlussprüfung

In der Regel finden zwei Abschlussprüfungen pro Jahr statt (Sommer und Winter). Die Abschlussprüfung besteht aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil, die zeitlich auseinanderfallen.

Zur Abschlussprüfung wird zugelassen (§ 43 Abs.1 BBiG iVm §9 Abs.1 PrüfOTFA), wer

- die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder dessen Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet,
- an der Zwischenprüfung teilgenommen hat, den Ausbildungsnachweis geführt hat und dessen Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen ist.

XV. Ausbildungsberatung

Bei Problemen im Rahmen der Ausbildung können sich Auszubildende und Ausbilder an die von der Kammer berufenen Ausbildungsberater wenden.

Frau Dr. Susanne Arui, Friedhofstr, 11 , 78166 Donaueschingen, Tel. 0771-163939

Herr Dr. Dirk Mahler, Ispringer Str. 1, 75179 Pforzheim, Tel. 07231-17227

Frau Silvia Asch, Neue Steige 8, 72813 St. Johann, Tel. 07122-827034

XVI. Gebühren

Die Landestierärztekammer erhebt im Zusammenhang mit der Ausbildung von Tiermedizinischen Fachangestellten Gebühren nach dem Gebührenverzeichnis, Anlage zur Gebührenordnung LTK BW.

Vom Ausbilder sind zu tragen:

- Zwischenprüfung ist nach § 48 Abs. I iVm § 37 Abs. IV BBiG für die Auszubildenden gebührenfrei, dies bezieht sich auf alle Vorgänge im Zusammenhang mit der Zwischenprüfung.
- Abschlussprüfung ist nach § 37 Abs. IV BBiG für die Auszubildenden gebührenfrei, dies bezieht sich auf alle Vorgänge im Zusammenhang mit der Abschlussprüfung, auch auf Wiederholungsprüfungen.
Dies gilt auch dann, wenn die Abschlussprüfung erst nach Ablauf der Ausbildungszeit, aber in zeitlichem und inhaltlichen Zusammenhang zum beendeten Ausbildungs-verhältnis abgelegt wird (Rn 38 zu § 37 BBiG).

Umfasst sind lt. BBiG: Prüfungsgebühr und andere Prüfungskosten (z.B. Prüfungsmaterialien einschließlich deren Verbringung zum Prüfungsort).

Nicht umfasst sind: Kosten für Fahrten, Verpflegung und notwendige Übernachtungen (Herkert/Tölt: Rn 43 zu § 37 BBiG).
(d.h. diese Kosten sind vom Auszubildenden selber zu tragen)

Des weiteren sind vom Ausbilder zu tragen:

- Kosten für die Eintragung und Überprüfung von Ausbildungsverträgen (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG)
- Ausbilder haben den Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausübung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind (§ 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG)

Gebührenverzeichnis (Anlage zur GebührenO): (Auszug)

Tarifstelle	Kostenträger
4.1 Prüfung der Eignung der Ausbildungsstätte und Bescheidung gem. § 23,I Berufsbildungsgesetz	Ausbilder
4.2 Eintrag und Überprüfung von Ausbildungsverträgen §§ 31 ff, Berufsbildungsgesetz	Ausbilder
4.3 Zulassung und Prüfung a) Zwischenprüfung b) Abschlussprüfung	Ausbilder
c) Wiederholungsprüfung und Prüfung in besonderen Fällen	
4.4 Entscheidung über einen Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit	Auszubildender
4.5 Endet ein Ausbildungsverhältnis durch einen Ausbilderwechsel oder Abbruch der Ausbildung zur/zum TFA, fällt eine Bearbeitungsgebühr an, die vom Ausbilder des beendeten Ausbildungsverhältnisse zu tragen ist:	Ausbilder
4.6 Entscheidung über Ausnahmeanträge	Antragsteller

XVII. Zeugnis

Der Ausbilder muss der Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein einfaches Zeugnis ausstellen (§ 16 Abs. 2 Satz 1 BBiG) und nur auf Verlangen der Auszubildenden ein qualifiziertes Zeugnis (§ 16 Abs. 2 Satz 2 BBiG).

- Verzicht: Die Auszubildende kann nicht auf die Ausstellung verzichten.
- Beendigungsgrund: Es ist unerheblich, warum das Ausbildungsverhältnis endet.
- Zeitpunkt: Der Ausbilder muss das Zeugnis von sich aus erstellen und anbieten, so dass es unverzüglich nach Beendigung ausgehändigt werden kann.
- Holschuld: Der Ausbilder muss das Zeugnis nur aushändigen, aber nicht versenden (Holschuld, wie auch übrige Arbeitspapiere).
- Form: schriftlich (unzulässig: elektronische Form)
mit eigenhändiger Unterschrift (unzulässig: eingescannte Unterschrift)
- Notwendige Angaben einfaches Zeugnis (§ 16 Abs. 2 Satz 1 BBiG):
Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
- Notwendige Angaben qualifiziertes Zeugnis (§ 16 Abs. 2 Satz 2 BBiG):
Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
und Aussagen über Verhalten und Leistung

Die Auszubildende kann ein vorläufiges Zeugnis verlangen, wenn sie kündigt, um die Ausbildung aufzugeben, oder, wenn ihr eröffnet wird, dass sie nach der Abschlussprüfung nicht übernommen wird.

XVIII. www.ltk-bw.de/ TFA / Ausbildung:

- / Rechtsgrundlagen (Gesetze, Verordnungen etc.)
- / Tarifverträge
- / Kurse und Fortbildungen
- / Ausbildung Termine (ZP, AP, Anmeldefristen, Abgabefristen etc.)
- / Ausbildungsstätte: Ausbildungsgenehmigung,-kapazität, Ausbildungsplan
- / Ausbildungsvertrag (Ausfüllanleitung etc.)
- / Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)
- / Verkürzung (Voraussetzungen, Anträge etc.)
- / Probleme während der Ausbildung
- / Strahlenschutz