



Information zur Berufsausbildung zum/zur Tiermedizinischen Fachangestellte/n

www.ltk-bw.de (TFA/Ausbildung von A-Z)

Inhalt

I.	Ausbildungsstätte	S. 1
II.	Ausbildungskapazität	S. 1
III.	Ausbildungsplan	S. 1
IV.	Aushangpflichtige Rechtsvorschriften	S. 2
V.	Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)	S. 2
VI.	Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	S. 4
VII.	Ausbildungszeit	S. 6
VIII.	Ausbildungsvertrag	S. 6
IX.	Ausbildungsinhalt und –ziel	S. 8
X.	Ausbildungsnachweis	S. 8
XI.	Röntgen	S. 8
XII.	Berufsschulbesuch	S. 8
XIII.	Fehlzeiten	S. 9
XIV.	Zwischenprüfung	S.10
XV.	Abschlussprüfung	S.10
XVI.	Ausbildungsberatung	S.10
XVI.	Gebühren	S.11
XVII.	Zeugnis	S.12

I. Ausbildungsstätte: Eignung von Ausbilder/in und Stätte

Grundsätzlich hat jede/r in eigener Praxis niedergelassene approbierte Tierärztin/Tierarzt die Möglichkeit, Tiermedizinische Fachangestellte (TFA) auszubilden. Voraussetzung ist die Eignung von Ausbilder/in und Ausbildungsstätte. Über die Eignung der Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung wie auch über die persönliche und fachliche Eignung der Auszubildenden wacht die Landestierärztekammer BW (LTK BW) als zuständige Stelle.

Tierärztinnen/Tierärzte, die erstmals ausbilden möchten, wenden sich bitte frühzeitig zur Information und mittels schriftlichen Antrags an die Geschäftsstelle der Kammer. Es müssen u.a. die deutsche Approbation und die Vollzeitätigkeit der Tierärztin/des Tierarztes am Praxissitz nachgewiesen werden sowie Praxistätigkeit, behandelte Tierarten, Praxisausstattung, Praxiszeiten, Sprechstunden und Patientenzahlen dargestellt werden.

(www.ltk-bw.de TFA/Ausbildung A-Z/Ausbildungsgenehmigung)

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 beschäftigten Fachkräfte zu stehen.

Gemäß Beschluss der Vertreterversammlung der LTK BW vom November 1981

- muss ein Tierarzt/ eine Tierärztin in Vollzeit am Praxissitz tätig sein (s.o.: Voraussetzung für die Eignung von Ausbilder/in und Ausbildungsstätte)
- und je Auszubildende/r muss ein Tierarzt/eine Tierärztin (in Vollzeit) oder ein/e TFA mit abgeschlossener Berufsausbildung (in Vollzeit) am Praxissitz tätig sein.

Sind o. g. Fachkräfte in Teilzeit am Praxissitz tätig, werden sie abhängig von ihrer wöchentlichen Arbeitszeit für die Ausbildungskapazität berücksichtigt.

Die/der hauptverantwortliche Ausbilder/in (Tierärztin/Tierarzt mit deutscher Approbation), die/der die „Ausbildungsgenehmigung“ erteilt bekommen hat, muss in Vollzeit am Praxisstandort tätig sein.

Praxismitarbeiter/innen, die nicht über eine abgeschlossene Ausbildung als TFA verfügen (auch mithelfende Ehepartner/innen), müssen eine mindestens vierjährige Berufstätigkeit (in Vollzeit) im Aufgabenbereich TFA nachweisen.

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.

Vor Abschluss eines Ausbildungsvertrags raten wir ausdrücklich zur frühzeitigen Kontaktaufnahme mit der Geschäftsstelle der Landestierärztekammer Baden-Württemberg, um zu klären, ob Sie noch weitere Auszubildende ausbilden dürfen. Wenn Ihre Ausbildungskapazität ausgeschöpft ist, müssen weitere Ausbildungsverträge abgelehnt werden.

III. Ausbildungsplan

Nach § 6 Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur Tiermedizinischen Fachangestellten vom 22. August 2005 (BGBl. I S. 2522ff.) hat die ausbildende Tierärztin/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. 2 BBiG) und der/dem Auszubildenden mit Beginn des Ausbildungsverhältnisses auszuhändigen, § 11 Abs. 3 BBiG.

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

Es ist ausschließlich diese Druckvorlage zu verwenden, bitte gehen Sie 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. Außerdem finden Sie ergänzende Informationen zum Ausbildungsplan auch auf unserer Homepage unter der Rubrik „TFA/Ausbildung von A-Z: Ausbildungsplan“.

Bitte beachten: Der Ausbildungsplan dient auch als Inhaltsverzeichnis des Ausbildungsnachweises („Berichtsheft“).

IV. Aushangpflichtige Rechtsvorschriften

Arbeitszeitgesetz

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

Jugendarbeitsschutzgesetz

Ausbildende bzw. Arbeitgeber/innen, die mindestens eine/n Jugendliche/n 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

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

Strahlenschutzverordnung 2019

Wer eine Röntgenanlage betreibt, hat einen Abdruck des Strahlenschutzgesetzes und der Strahlenschutzverordnung zur Einsicht ständig in den Praxisräumen verfügbar zu halten.

V. Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Jugendliche/r im Sinne des JArbSchG ist, wer mindestens 15 Jahre alt ist, jedoch das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Verstöße gegen das JArbSchG werden verfolgt als Ordnungswidrigkeit (Geldbuße bis zu € 15.000) und als Straftaten (Freiheitsstrafen bis zu 6 Monate oder Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen).

Ärztliche Untersuchung nach JArbSchG (vgl. § 2 Ausbildungsvertrag)

Jugendliche, die in das Berufsleben eintreten, dürfen nur ausgebildet werden, wenn sie innerhalb der letzten 14 Monate ärztlich untersucht worden sind und dem/der Ausbilder/in bzw. Arbeitgeber/in 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 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/die Ausbilder/in bzw. Arbeitgeber/in eine ärztliche Bescheinigung 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 10 Stunden nicht überschreiten.

In Ausnahmefällen darf die tägliche Höchstarbeitszeit auf maximal 8,5 Stunden verlängert werden, wenn die/der 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/des jugendlichen Auszubildenden ist für Ausbildungszwecke unbedingt erforderlich.

Bietet die Praxis darüber hinaus einen eigenen Notdienst an, kann der/die jugendliche 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 des/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 14.00 Uhr beschäftigt werden. Ausnahme ist auch hier der offizielle 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 ein/e Jugendliche/r 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 täglich 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/der Jugendliche beispielsweise in dieser Zeit das Telefon bedienen soll.

VI. Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Das ArbZG schützt die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen bzw. 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/der Arbeitgeberin gegen im Gesetz enthaltene Verpflichtungen werden verfolgt als Ordnungswidrigkeit oder als Straftat.

Höchstdauer der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit

Die werktägliche Arbeitszeit der 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 max. 48 Stunden zulässig.

Sechs-Tage-Woche / Sonn- und Feiertagsruhe

Arbeitnehmer/innen bzw. 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, d.h. auch in Tierarztpraxen. Zu beachten ist jedoch, dass Auszubildende zum Zwecke ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, d.h. eine Beschäftigung von Auszubildenden an einem Sonn- und/oder Feiertag ist ausnahmsweise nur dann erlaubt, wenn ausschließlich an diesen Tagen Ausbildungsinhalte vermittelt werden können, die zum Erreichen des Ausbildungsziels notwendig sind. Die Schutzregelungen für an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen arbeitende Arbeitnehmer/innen bzw. Auszubildende 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/innen bzw. Auszubildende an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb von zwei Wochen zu gewähren ist. Werden Arbeitnehmer/innen bzw. 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

Die Berufsausbildung muss innerhalb der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit stattfinden. Überstunden und Mehrarbeit sind deshalb bei Auszubildenden grundsätzlich nicht vorgesehen. Auszubildende sind vorrangig in der Ausbildungspraxis, um zu lernen, und nicht, um ein bestimmtes Arbeitspensum zu erfüllen. Die vertraglich festgelegte Ausbildungszeit muss ausreichen, um die Ausbildungsinhalte im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule zu vermitteln.

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung der/des Auszubildenden kann sich im Ausnahmefall nur ergeben, wenn in dieser Zeit berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die während der regelmäßigen täglich Ausbildungszeit nicht vermittelt werden können.

§ 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.

Minusstunden bei Auszubildenden

Minusstunden sind in der Ausbildung nicht zulässig. Auszubildende müssen die Durchführung der Ausbildung innerhalb der vertraglich vereinbarten regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit gewährleisten. Findet innerhalb der vereinbarten Ausbildungszeit trotz Lernbereitschaft der/des Auszubildenden, das heißt ohne sein/ihr Verschulden, keine Ausbildung statt, bspw. aufgrund eingeschränkter Praxistätigkeit oder mangels ausbildungsbezogener Aufgaben, dürfen solche „angeordneten“ Minusstunden der/dem Auszubildenden nicht angerechnet werden. In diesem Fall haben Auszubildende gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 2a BBiG Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zu einer Dauer von sechs Wochen. Hier liegt eine Freistellung der/des Auszubildenden mit Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung vor.

Ruhepausen

Nach dem ArbZG müssen die Ruhepausen bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 bis 9 Arbeitsstunden mind. 30 Minuten betragen und bei mehr als 9 Arbeitsstunden 45 Minuten. 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/die Arbeitnehmer/in bzw. Auszubildende seine/ihre Ruhepausen, ggf. in Absprache mit seinen/ihren Kolleg/innen, in Anspruch nehmen kann. Eine Ruhepause bedeutet Freistellung von jeder Dienstverpflichtung, auch von jeder Verpflichtung, sich zum Dienst bereitzuhalten.

Ruhezeiten (Tägliche Freizeit)

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist dem/der Arbeitnehmer/in bzw. dem/der Auszubildenden eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren)

(zwischen Ende in der Praxis/Berufsschule und Wiederaufnahme in der Praxis/Berufsschule),
§ 5 ArbZG.

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

Dagegen können Zeiten, bei denen der/die ArbeitnehmerIn bzw. Auszubildende seine/ihre 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, Bereitschaftsdienst / Notdienst

Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen (§ 14 Abs. 3 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/innen abhelfen soll. Der Einsatz von Auszubildenden im Bereitschaftsdienst bzw. in der Rufbereitschaft oder im Notdienst (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 im Bereitschaftsdienst bzw. in der Rufbereitschaft und/oder im Notdienst ist nicht zulässig (s.o. *JArbSchG*). Der Einsatz muss immer dem Ausbildungszweck dienen und es muss immer ein/e Auszubildende/r anwesend sein.

VII. Ausbildungsdauer

Regelausbildungsdauer: 3 Jahre.

Sie endet gem. § 21 Berufsbildungsgesetz (BBiG) mit dem Ablauf der 3 Jahre bzw. vor Ablauf der 3 Jahre mit dem Bestehen der Abschlussprüfung. Maßgeblich ist der Tag, an dem die/der 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 der Regelausbildungsdauer Verkürzung am Anfang auf 2,5 Jahre

nach § 8 Abs.1 BBiG

bei Nachweis der allgemeinen Hochschulreife auf schriftlichen Antrag von Ausbilder/Ausbilderin und Auszubildender/Auszubildendem.

2. Verkürzung nach § 9 I iVm § 8 PrüfO TFA LTK BW, § 45 BBiG durch vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

auf Grund guter Leistungen auf Antrag der/des 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 und Wahlpflichtfach) einen Durchschnitt von mindestens 2,0 und im Fach berufsfachliche Kompetenz mindestens 2,0.

Die Prüfung des Antrags auf Verkürzung wird gemäß Tarifstelle 4.4 der Gebührenordnung der Landestierärztekammer (GebO LTK BW) vom 28.02.1995 in der jeweils gültigen Fassung der/dem Auszubildenden bzw. dem/der Vertretungsberechtigten in Rechnung gestellt.

Ausbildungsvergütung:

Eine Verkürzung der Ausbildungsdauer führt nicht dazu, dass die Vergütung für das 2. Ausbildungsjahr schon nach 6 Monaten zu zahlen ist. Der Anspruch auf die Vergütung für das 2. Ausbildungsjahr entsteht nach 12 Monaten Ausbildung.

Merkblätter & Antragsformulare: www.ltk-bw.de/ TFA / Ausbildung von A-Z/ V: Verkürzung

VIII. Ausbildungsvertrag

Vordruck:

Der Vordruck des Ausbildungsvertrags wird auf Anforderung der Ausbildungspraxis (an info@ltk-bw.de) durch die Kammergeschäftsstelle zugesandt. Abweichungen vom Vordruck bedürfen besonderer Begründung und Genehmigung.

Abschluss: Vertrag & Anlagen / Eintragung

„§ 11 Vertragsniederschrift (BBiG)

(1) *Ausbildende haben **unverzüglich** nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages schriftlich niederzulegen; die elektronische Form ist ausgeschlossen.“*

Der Ausbildungsvertrag ist spätestens mit Beginn der Ausbildung, gut lesbar, vollständig ausgefüllt, unterschrieben, mit Praxisstempel versehen und mit den Anlagen

- Ausbildungsplan (s.o. III.)
- 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 GebO LTK BW, der Ausbilderin/dem Ausbilder in Rechnung gestellt.

Ausbildungsbeginn:

i.d.R. parallel zum Schuljahr im September eines Jahres.

Bei abweichendem Ausbildungsbeginn sind zwingend folgende Fristen zu beachten:

Ausbildungsbeginn ab 1.4. bis 30.9. → Sommer-Abschlussprüfung (bei 3 Jahren Ausbildung)

Ausbildungsbeginn ab 1.10. bis 31.3. → 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 die Kammer der Ausbilderin/dem Ausbilder in Rechnung stellt (Tarifstelle 4.5 Gebührenverzeichnis, Anlage zur GebührenO). Ausbilder/in und Auszubildende/r können sich schriftlich darauf einigen, dass der/die Auszubildende die Gebühren teilweise oder vollständig der Ausbilderin/dem Ausbilder erstattet. Es erfolgt aber keine „Aufteilung“ der Gebührenrechnung durch die Kammer.
- Ausbilder/innen haben die Berufsschule über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses unverzüglich zu informieren.

Ausbildungsvergütung:

Zum 1.1.2020 wurde durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz in § 17 BBiG eine Mindestvergütung für Ausbildungsverhältnisse mit Ausbildungsbeginn ab 1.1.2020 eingeführt. Die Geschäftsstelle prüft dies vor Eintragung.

§ 10 Nr. 1 Ausbildungsvertrag:

Soweit im Ausbildungsvertrag Regelungen nicht getroffen worden sind, finden

- die Bestimmungen des BBiG,
- die Tarifverträge für TFA
sowie bei Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht beendet haben, das JArbSchG in der jeweils geltenden Fassung, Anwendung.

Tarifverträge:

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

Verkürzung der Ausbildungsdauer:

Eine Verkürzung der Ausbildungsdauer (s.o. VII. Ausbildungsdauer) führt nicht dazu, dass die Vergütung für das 2. Ausbildungsjahr schon nach 6 Monaten zu zahlen ist. Der Anspruch auf die Vergütung für das 2. Ausbildungsjahr entsteht nach 12 Monaten Ausbildung.

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.) („Ausbildungsverordnung“) und ihren Anlagen (Ausbildungsrahmenplan) aufgeführt.

X. Ausbildungsnachweis:

Während der Ausbildungszeit haben Auszubildende einen handschriftlichen Ausbildungsnachweis („Berichtsheft“) zu führen.

Die Ausbilderin/der Ausbilder hat die ordnungsgemäße Führung während der Ausbildungszeit zu gewährleisten, zu überwachen und abzuzeichnen (§ 2 d) Ausbildungsvertrag).

Der Ausbildungsnachweis ist von der Ausbilderin/von dem 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 Ausbildungsdauer.

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.

Dieser ist von den Auszubildenden bei der Praktischen Abschlussprüfung vorzulegen.

Der Ausbildungsnachweis wird von der Kammer zur Verfügung gestellt:

Die Dokumente stehen auf der Homepage zum Download und Ausdruck zur Verfügung: www.ltk-bw.de (TFA/Ausbildung A-Z/Ausbildungsnachweis). Es erfolgt keine postalische Zusendung.

Der Ausbildungsplan dient als Inhaltsverzeichnis des Ausbildungsnachweises.

XI. Röntgen

Gem. § 55 Abs. 1 Nr. 1 c) Strahlenschutzverordnung darf den Auszubildenden (egal ob minderjährig oder volljährig) der Zutritt zum Überwachungsbereich und zum Kontrollbereich nur erlaubt werden, wenn dies zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich ist. Es ist zwingend die zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans zu beachten.

Auszubildende sind beruflich strahlenexponierten Personen gleichgestellt, d.h. die Vorschriften (z.B. Unterweisungen, Messungen u.a.) für beruflich strahlenexponierte Personen gelten auch für Auszubildende unter Beachtung der ihnen durch das Regierungspräsidium erteilten Auflagen in ihrer Genehmigung zum Betrieb der Anlage.

XII. Berufsschulbesuch

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

Die Zuständigkeit der Berufsschule richtet sich nach dem Sitz der Tierarztpraxis/Tierklinik und ist bitte direkt bei der Berufsschule zu erfragen. Die Ausbilderin/der Ausbilder hat dafür Sorge zu tragen, dass die Anmeldung zur Berufsschule unverzüglich erfolgt. Auszubildende zum/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

Bei Auflösung des Ausbildungsverhältnisses ist die Berufsschule darüber unverzüglich durch die Ausbilderin/den Ausbilder zu informieren.

Auszubildende sind unter Fortzahlung der Vergütung für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen (das ist Teil der Ausbildung, daher als Arbeitszeit anzurechnen und zu bezahlen).

Pflicht zur Freistellung

Anrechnung auf die Ausbildungszeit

einmal in der Woche:

pauschal mit der durchschnittlichen tgl. Ausbildungszeit

ein langer Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten

§ 15 I Nr. 2

iVm

II Nr. 2 BBiG

anderer Berufsschultag in der Woche:

Zeit des Berufsschulunterrichts inkl der Pausen

Unterrichtszeit inkl. Pausen (und Freistunden),

§ 15 I Nr. 1

iVm

II Nr. 1 BBiG

für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Praxis durchzuführen sind

mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen

§ 15 I Nr. 4

iVm

II Nr. 4 BBiG.

an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht

mit der durchschnittlichen tgl. Ausbildungszeit

§ 15 I Nr. 5

iVm

II Nr. 5 BBiG

Für Auszubildende unter 18 Jahre gilt zusätzlich das Jugendarbeitsschutzgesetz.

Hinweise:

Im Falle einer grundsätzlichen Rückkehrpflicht an einem Berufsschultag mit weniger als 5 Stunden, ist immer die Verhältnismäßigkeit von Wegezeit und Restarbeitszeit (mind. 1 Stunde) zu beachten, d.h. ist die Zeit, die der/die Auszubildende nach der Berufsschule noch in der Ausbildungsstätte verbringen kann zu kurz, um dem Ausbildungszweck zu dienen, kann in diesem Fall die Rückkehr nicht verlangt werden.

NEU, seit 1.8.2024:

Zur Anrechnung der Wegezeiten auf die Ausbildungszeit gem. § 15 Abs. 2 BBiG:

Anzurechnen ist laut Gesetz (§ 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG) die Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen und der notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsstätte. Der Gesetzeswortlaut ist hier eindeutig, was bedeutet, dass die Wegezeit, die Auszubildende von der Wohnung bis zur Berufsschule benötigen oder nach der Schule zur eigenen Wohnung nicht anzurechnen ist. Sie kann nicht als „Berufsschulunterrichtszeit“ definiert werden.

XIII. Fehlzeiten

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

Der Berufsbildungsausschuss der LTK BW hat folgende max. Fehlzeiten festgelegt:

Ausbildungsdauer	3 Jahre
5-Tage-Woche	58 Fehltage in der Praxis 26 Fehltage in der Berufsschule
6-Tage-Woche	75 Fehltage in der Praxis 26 Fehltage in der Berufsschule

Bei Verkürzung der Ausbildungsdauer verringert sich die Zahl der max. zulässigen Fehltage entsprechend:

Ausbildungsdauer	2,5 Jahre
5-Tage-Woche	48 Fehltage in der Praxis 22 Fehltage in der Berufsschule
6-Tage-Woche	63 Fehltage in der Praxis 22 Fehltage in der Berufsschule

Ausbildungsdauer	2 Jahre
5-Tage-Woche	39 Fehltage in der Praxis 18 Fehltage in der Berufsschule
6-Tage-Woche	50 Fehltage in der Praxis 18 Fehltage in der Berufsschule

Liegen die Fehlzeiten über den oben genannten Grenzen, gilt die Ausbildungszeit als nicht zurückgelegt. Dann ist eine Einzelfallentscheidung erforderlich, ob der/die Auszubildende zur Abschlussprüfung zugelassen wird. Ergänzende Informationen: (www.ltk-bw.de TFA/Ausbildung/A-Z/Fehlzeitenregelung)

Hinweis:

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

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

XIV. 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. (s. Ausbildungsverordnung) 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. Die Note findet keine Berücksichtigung bei der Abschlussprüfung.

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.

XV. 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.

Abschlussprüfung Sommer:

schriftlicher Teil im Mai eines Jahres, praktischer Teil im Juni/Juli eines Jahres.

Abschlussprüfung Winter:

schriftlicher Teil im November eines Jahres, praktischer Teil im Januar des Folgejahres.

Die genauen Termine werden rechtzeitig sowohl auf der Homepage der LTK BW als auch im Deutschen Tierärzteblatt veröffentlicht.

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

- 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.

XVI. Ausbildungsberatung

Bei Problemen im Rahmen der Ausbildung können sich Auszubildende und Ausbilder wenden:

- an die Geschäftsstelle der Kammer
- an die von der Kammer berufenen **Ausbildungsberater:**

Dr. Susanne Arui
Dr. Manuela Bröckelmann
Barbara Dihlmann-Jost
Dr. Frank Hildenbrand

Tübingen /Schwarzwald-Baar-Kreis
Freiburg / Breisgau/ Hochschwarzwald
Karlsruhe/ Enzkreis
Stuttgart/ Böblingen

Frau Asch
Frau Fleischmann-Pohl

Sie erhalten die Kontaktdaten (T + Mail) auf Anfrage bei der Geschäftsstelle.

XVI. Gebühren

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

Von dem/der Ausbilder/in sind zu tragen:

Ausbildungsmittel

Ausbilder/innen 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)

Gebühren für die Ausbildung

Folgende Gebühren fallen an:

- Zu Beginn der Ausbildung für die Prüfung und Eintragung des Ausbildungsvertrags (§ 14 Abs. Nr. 1 BBiG)
- Vor der Zwischenprüfung
(Nach § 48 Abs. I iVm § 37 Abs. IV BBiG ist diese für Auszubildende gebührenfrei, dies bezieht sich auf alle Vorgänge im Zusammenhang mit der Zwischenprüfung.)
- Vor der Abschlussprüfung
(Nach § 37 Abs. IV BBiG ist dies für Auszubildende 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 Ausbildungsverhältnis 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).
- Bei Abbruch der Ausbildung vor erfolgreicher Abschlussprüfung

Gebühren für Anträge auf Verkürzung bzw. Anträge auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung sind von der/dem Auszubildenden zu tragen.

Gebühren für andere Ausnahmeanträge sind von dem/der jeweiligen Antragsteller/in zu tragen

Auszug aus dem

Gebührenverzeichnis (Anlage zur GebührenO):

Tarifstelle	Kostenträger
4.1 Prüfung der Eignung der Ausbildungsstätte und Bescheidung gem. § 23,1 Berufsbildungsgesetz	Ausbilder/in
4.2 Eintrag und Überprüfung von Ausbildungsverträgen §§ 31 ff, Berufsbildungsgesetz	Ausbilder/in
4.3 Zulassung und Prüfung a) Zwischenprüfung b) Abschlussprüfung c) Wiederholungsprüfung und Prüfung in besonderen Fällen	Ausbilder/in
4.4 Entscheidung über einen Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit	Auszubildende/r
4.5 Endet ein Ausbildungsverhältnis durch einen Ausbilderwechsel oder Abbruch der Ausbildung zur/zum TFA, fällt eine Bearbeitungsgebühr an, die von dem/der Ausbilder/in des beendeten Ausbildungsverhältnisse zu tragen ist:	Ausbilder/in
4.6 Entscheidung über Ausnahmeanträge	Antragsteller/in

XVII. Zeugnis

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

- Beendigungsgrund: Es ist unerheblich, warum das Ausbildungsverhältnis endet.
- Zeitpunkt: Die Ausbilderin/der Ausbilder muss das Zeugnis von sich aus erstellen und anbieten, so dass es unverzüglich nach Beendigung ausgehändigt werden kann.
- Holschuld: Die Ausbilderin/der Ausbilder muss das Zeugnis aushändigen, aber nicht versenden (Holschuld, wie 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

Auszubildende können ein vorläufiges Zeugnis verlangen,

- wenn sie kündigen, um die Ausbildung aufzugeben,
- oder, wenn ihnen eröffnet wird, dass sie nach der Abschlussprüfung nicht übernommen werden.