

Rund um die Ausbildung

Ausbildungsvertrag



Für die Ausbildung ist der Abschluss eines schriftlichen Ausbildungsvertrags zwingend vorgeschrieben. Er muss mindestens folgende Bestimmungen enthalten:

1. die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird,
2. den Beginn und die Dauer der Ausbildung,
3. Angaben über die der Ausbildung zugrunde liegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung sowie über die inhaltliche und zeitliche Gliederung der praktischen Ausbildung,
4. die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
5. die Dauer der Probezeit,
6. Angaben über Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung,
7. die Dauer des Urlaubs und
8. die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann.

Darüber hinaus sollte ein Hinweis auf geltende Tarifverträge sowie Betriebs- oder Dienstvereinbarungen enthalten sein.

Der Ausbildungsbeginn muss auf den Tag genau angegeben sein. Davon hängt dann auch die genaue Dauer der Probezeit ab. Für die Ausbildungsvergütung ist der Zahlungszeitpunkt anzugeben. Die Höhe der Ausbildungsvergütung richtet sich nach dem geltenden oder in Bezug genommenen Tarifvertrag. Sie muss »angemessen« sein. Die Dauer des Urlaubs ist in Kalendertagen für jedes Urlaubsjahr gesondert auszuweisen. Die Kündigungsvorschriften richten sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Ausbildungsmittel



Der Ausbildungsbetrieb hat den Auszubildenden die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die für die Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind (§ 14 Abs. 3 BBiG; § 10 Abs. 1 Nr. 2 KrPflG). Für Ausbildungsberufe nach BBiG und in der Altenpflege zählen die für den Berufsschulunterricht nötigen Lernmittel nicht dazu. Hier gelten die jeweiligen landesrechtlichen Vorschriften zur Lernmittelfreiheit. Im neuen Krankenpflegegesetz (2003) wurde ausdrücklich klargestellt, dass hierunter nicht nur betriebliche Ausbildungsmittel, sondern auch Fachbücher zu verstehen sind. Zur »Verfügung stellen« heißt dabei nicht zwingend übereignen. Es genügt, die Bücher leihweise zu überlassen. Sie können im Besitz der Ausbildungsstätte verbleiben und ggf. erneut ausgeliehen werden. Sie müssen aber in so ausreichender Zahl zur Verfügung stehen, dass jede Auszubildende bzw. jeder Auszubildende über ein persönliches Arbeitsexemplar verfügt. Die Art und Anzahl der zur Verfügung zu stellenden Fachbücher richtet sich nach den Ausbildungszielen und Unterrichtsfächern und danach, ob sie für das Ablegen der staatlichen Prüfung erforderlich sind. Das gilt auch für Wiederholungsprüfungen. In einigen Schulen ist es üblich, die genutzten Fachbücher den Auszubildenden zum Ende der Ausbildung zu einem ermäßigten Preis zum Kauf anzubieten. Eine Abnahmepflicht besteht dabei nicht.

Werden Ausbildungsmittel vom Ausbildungsträger trotz Anmahnung nicht, nicht rechtzeitig oder nachweisbar nicht ausreichend zur Verfügung gestellt, kann der/die Auszubildende sich diese selbst auf eigene Kosten anschaffen und die Erstattung der notwendigen Anschaffungskosten vom Ausbildungsträger verlangen (Gedon/Hurlbaus: Berufsbildungsrecht, § 14 BBiG Rn. 31). Die Kosten für Ausbildungsmittel gehören zu den Kosten der Ausbildungsstätten, am Krankenhaus, die gemäß § 17a Krankenhausfinanzierungsgesetz refinanziert werden.

Fehlzeiten / Freistellung für JAV-Arbeit



Im Unterschied zu den meisten Ausbildungsordnungen nach Berufsbildungsgesetz enthalten die Berufsgesetze für die Gesundheitsfachberufe sogenannte Fehlzeitenregelungen. Damit ist gemeint, dass für die Zulassung zur staatlichen Abschlussprüfung eine regelmäßige Teilnahme an der Ausbildung vorgeschrieben ist. Als regelmäßig gilt, wenn bestimmte Fehlzeiten nicht überschritten werden.

Nach dem Altenpflege- und dem Krankenpflegegesetz dürfen nicht mehr als jeweils zehn Prozent des theoretischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung wegen Krankheit oder anderen von den Auszubildenden nicht zu vertretenden Gründen versäumt werden. Das Hebammen-gesetz sieht eine zulässige Fehlzeit von zwölf Wochen während der gesamten Ausbildung vor. Bei Schwangerschaft ist eine Fehlzeit bis zu vierzehn Wochen erlaubt. Nicht angerechnet auf die Fehltage werden der Erholungsurlaub, Bildungsurlaub und Freistellungen für Aktivitäten in der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Sie werden rechtlich behandelt wie Teilnahme am Unterricht.

Die seit 1. Januar 2008 geltenden Ausbildungsvergütungen betragen:

Ausbildungsjahr	Auszubildende nach dem Altenpflege-, Hebammen- und Krankenpflegegesetz	Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)
1	807,00 Euro	687,34 Euro
2	867,00 Euro	736,15 Euro
3	966,00 Euro	780,93 Euro
4	-	843,06 Euro

Ausbildungsvergütung



Die im Ausbildungsvertrag vereinbarte Ausbildungsvergütung muss nach den gesetzlichen Vorschriften und der Rechtsprechung »angemessen« sein. Für Gewerkschaftsmitglieder gilt der entsprechende Ausbildungstarifvertrag unmittelbar. Für andere Auszubildende wird er zumeist über den Ausbildungsvertrag in Bezug genommen. Gilt kein Tarifvertrag und wird auch auf keinen Tarifvertrag verwiesen, so muss die Ausbildungsvergütung dennoch angemessen sein. Nach der höchstgerichtlichen Rechtsprechung gilt die Ausbildungsvergütung als angemessen, die in einem vergleichbaren Tarifvertrag vereinbart wurde. Das werden für Auszubildende in Sozial- und Gesundheitsberufen und Auszubildende in einem BBiG-Beruf in Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst sein (TVAöD oder TVA-L). Es kommen aber auch Haustarifverträge oder Tarifverträge, die für einzelne Konzerne oder für Wohlfahrtsverbände abgeschlossen wurden, in Betracht.

Wenn kein Tarifvertrag gilt, kann die individuell vereinbarte Ausbildungsvergütung bis zu 20 Prozent zuungunsten der Auszubildenden von der tariflichen abweichen. In einem aktuellen Urteil hat das Bundesarbeitsgericht allerdings die mögliche »Reduktion der vertraglichen Vereinbarung bis zur Grenze dessen, was noch als angemessen anzusehen wäre« verneint. Der Träger der Ausbildung, der zuvor die Krankenpfeschule in eine gGmbH ausgegliedert hatte, wurde verurteilt, die volle tarifliche Ausbildungsvergütung zu zahlen (BAG-Urteil vom 19.02.2008. 9 AZR 1091/06).

Familienheimfahrt/ Dienstreisen



Auszubildende, für die der TVAöD und vergleichbare Tarifbestimmungen gelten, haben Anspruch auf Kostenerstattung für Familienheimfahrten innerhalb des Bundesgebiets, wenn eine tägliche Rückkehr an den Wohnort der Familie nicht möglich und zumutbar oder der Aufenthalt am Ort der Ausbildungsstätte mindestens vier Wochen dauert. Erstattet werden die Kosten des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels. Fahrpreismäßigungen sind zu nutzen. Als Familienwohnoort gilt neben dem Wohnort der Eltern auch eine gemeinsame Wohnung mit Ehegatten oder dem Lebenspartner/der Lebenspartnerin (§ 10a TVAöD). Auch bei Dienstreisen und bei Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Ausbildungsbetriebs erhalten Auszubildende eine Entschädigung. Für Dienstreisen gelten die gleichen Regelungen wie für Beschäftigte. Für auswärtige Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb der politischen Gemeindegrenze sowie zur Teilnahme an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen werden die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels erstattet. Auch hier sind Fahrpreismäßigungen (z. B. Schülerfahrkarten, Monatsfahrkarten, BahnCard) auszunutzen (§ 10 TVAöD). Fahrten zur Berufsschule zählen für Berufe nach BBiG in der Regel nicht dazu.

Nachdienste/ Überstunden



Nachdienste sind nach dem Krankenpflegegesetz nur in engen Grenzen (80–120 Stunden in der zweiten Hälfte der Ausbildung) und unter Aufsicht einer Pflegefachkraft erlaubt. Aufsicht ist so zu verstehen, dass die Fachkraft jederzeit unterstützend eingreifen kann. Der Einsatz auf einer Nachbarstation oder die telefonische Erreichbarkeit, etwa einer Hauptnachtwache, erfüllen dieses Kriterium nicht (Urteil des LAG Hamm vom 21.12.1979 – 5 Sa 1358/79).

Für Jugendliche ist Nachtarbeit unzulässig. Sie haben Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 12 Stunden zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und Wiederbeginn.

Eine über die vereinbarte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit hinausgehende Beschäftigung für Auszubildende ist nur ausnahmsweise zulässig und muss besonders vergütet werden (§ 12 (3) KrPflG). Sie unterliegt ebenfalls dem Ausbildungszweck und ist daher z. B. wegen Personalmangels beim ausgebildeten Pflegepersonal nicht zulässig.

Praxisanleitung



Unter Praxisanleitung wird die »schrittweise Heranführung an die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben« verstanden. Ihre Sicherstellung obliegt den Einrichtungen, in denen die praktische Ausbildung stattfindet. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um eine Einrichtung des Ausbildungsträgers handelt oder eine vertraglich verbundene, wie z. B. ein ambulanter Pflegedienst oder ein Altenpflegeheim. Der Ausbildungsträger hat durch die vertragliche Gestaltung der Vereinbarungen sicherzustellen, dass auch in diesen Einrichtungen Praxisanleitung erfolgt. Um eine fachgerechte praktische Anleitung zu gewährleisten, muss ein angemessenes Verhältnis zwischen der Zahl der Auszubildenden und der Zahl der für die praktische Anleitung verantwortlichen Pflegefachkräfte bestehen. Hierzu gibt es in der bundeseinheitlichen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung keine Vorgabe. In einzelnen landesrechtlichen Bestimmungen wird eine bestimmte Zahl an Anleitungsstunden pro Auszubildenden, zum Beispiel zehn Prozent der praktischen Ausbildungsstunden (= 250 Stunden), vorgeschrieben.

Unabhängig vom Vorhandensein der vorgeschriebenen Fachkräfte für die praktische Anleitung, sind Einrichtungen nur dann für die Ausbildung als geeignet anzusehen, in denen von einem angemessenen Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Pflegefachkräfte ausgegangen werden kann. Die Zahl der Auszubildenden soll nach der Rechtsprechung in der Regel niedriger sein als die Zahl der beschäftigten Fachkräfte, zumindest nicht höher (Dielmann, Krankenpflegegesetz, 2. Aufl. 2006, S. 89; Wohlgemuth u.a. (2006); § 27 BBiG Rn. 8 ff.; EZB § 27 BBiG Rn. 11).

Ende der Ausbildung/ Verlängerung



Die Ausbildung endet mit Ablauf der vorgeschriebenen Ausbildungszeit. Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet die Ausbildung mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durch den Prüfungsausschuss. Soweit die Regel in Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz. In den Gesundheitsfachberufen endet die Ausbildung unabhängig vom Zeitpunkt der Prüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit. Das kann zur Folge haben, dass Auszubildende nach bestandener Prüfung noch mehrere Wochen für Ausbildungsvergütung arbeiten müssen. Im Krankenpflegegesetz von 2003 war dies geändert worden. Mit dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz vom 28.05.2008 wurde die alte Regelung wieder in Kraft gesetzt. Seit dem 1. Juli 2008 endet auch die Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz wieder mit Ablauf der Ausbildungszeit unabhängig vom Zeitpunkt der Prüfung. Da keine Übergangsregelung getroffen wurde, gilt dies auch für bereits begonnene Ausbildungsgänge. Wird die Abschlussprüfung nicht bestanden oder kann sie ohne eigenes Verschulden nicht vor Ausbildungsende abgelegt werden, so haben Auszubildende einen Rechtsanspruch auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung. Es genügt ein schriftlicher Antrag, der rechtzeitig vor Ablauf des Vertrags gestellt werden sollte. Für den Zeitraum der Verlängerung ist die Ausbildungsvergütung weiter zu zahlen.

Zusammengestellt
von Gerd Dielmann