

Berufsausbildung von pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten

Wir möchten auf einige wichtige Bestimmungen aufmerksam machen, die im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages zu beachten sind.

Berufsausbildungsvertrag

Wer jemanden zur Berufsausbildung einstellt, muss mit dem Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag abschließen (§ 10 Abs. 1 BBiG). Das BBiG nennt die Person, die einen Auszubildenden einstellt, den Ausbildenden. Gemäß § 11 Abs. 1 BBiG ist der Ausbildende verpflichtet den wesentlichen Vertragsinhalt **unverzüglich** nach Abschluss des Vertrages, spätestens vor Beginn der Ausbildung, schriftlich niederzulegen.

Musterausbildungsverträge erhalten Sie bei den Fachverlagen, z. B. Govi-Verlag, Eschborn oder Deutscher Apotheker Verlag, Stuttgart, kostenpflichtig für einen Satz mit drei Exemplaren. (Online-Bestellung möglich!)

Die Ausbildungsverträge sind ausgefüllt und unterschrieben in 3-facher Ausfertigung bei der Kammer einzureichen. Nach Bearbeitung und Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse durch die Landesapothekerkammer Rheinland-Pfalz werden dann zwei Exemplare an den Ausbildenden zurückgeschickt (eine Ausfertigung für den Ausbildenden und eine Ausfertigung für den Auszubildenden).

Ausbildungsbeginn

Das Berufsausbildungsverhältnis für PKA dauert 36 aufeinanderfolgende Monate. Es beginnt an dem im Ausbildungsvertrag vereinbarten Tag.

Auch wenn es bezüglich des Einstellungstermins für Auszubildende keine zwingenden rechtlichen Vorschriften gibt, und es zu jedem beliebigen Termin möglich wäre, PKA-Auszubildende einzustellen, empfiehlt die Kammer grundsätzlich die Berufsausbildungsverträge mit Schulabgängern zum

01. August

abzuschließen. Auf jeden Fall sollte der Beginn der Ausbildung so gewählt werden, dass eine Zulassung zur Abschlussprüfung noch während der vertraglichen Ausbildungszeit möglich ist.

Der Ausbildungsbeginn am 01.08. ermöglicht nicht nur eine problemlose Eingliederung in die Berufsschule, da Ausbildungsbeginn und Beginn des Berufsschulunterrichts nahezu zeitgleich aufeinander fallen, sondern im Regelfall ist auch immer eine normale Zulassung zur Abschlussprüfung im Sommer gegeben, sofern die übrigen Zulassungsvoraussetzungen des § 43 Berufsbildungsgesetz vorliegen.

Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

Die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ist unverzüglich nach Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages durch den Ausbildenden bei der Kammer zu beantragen (§ 36 BBiG). Die Vertragsunterlagen bitten wir daher rechtzeitig vor Beginn der Ausbildung einzureichen, um für die Auszubildenden Nachteile zu vermeiden.

Für die Eintragung sind folgende Unterlagen einzusenden:

1. Berufsausbildungsvertrag in dreifacher Ausfertigung, der vom Apothekenleiter, dem Auszubildenden und im Falle der Minderjährigkeit von den gesetzlichen Vertretern unterschrieben sein muss,
2. bei Jugendlichen eine Bescheinigung über die Erstuntersuchung gemäß § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz.

Erstuntersuchung

Ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, darf nach § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz nur beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten vierzehn Monate von einem Arzt untersucht worden ist und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt. Liegt dem Arbeitgeber die Bescheinigung des Arztes nicht vor, darf er den Jugendlichen nicht beschäftigen. Wird der Kammer keine ärztliche Bescheinigung zur Einsicht vorgelegt, kann keine Eintragung des Berufsausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse erfolgen.

Berichtshefte

Ausbildungsnachweise bzw. Berichtshefte für die monatliche Berichterstattung sind nicht bei der Kammer, sondern nur bei den Fachverlagen (Govi-Verlag, Eschborn, oder Deutscher Apotheker-Verlag, Stuttgart) erhältlich. Die Fehlzeiten der Auszubildenden sind in den Berichten unter Angabe der Daten anzugeben.

Probezeit

In den Musterverträgen ist unter § 1 Ziff. 2 vereinbart, dass höchstens die ersten vier Monate als Probezeit gelten. Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist und ohne Angaben von Gründen von beiden Seiten aus gekündigt werden (§ 22 Berufsbildungsgesetz). Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung. Gemeint sind hier z. B. Unterbrechungen infolge einer Erkrankung. Abgesehen von der Verlängerungsmöglichkeit infolge Unterbrechung ist eine längere Probezeit als vier Monate lt. Berufsbildungsgesetz bei einem Berufsausbildungsverhältnis nicht möglich. Ferner ist es nicht zulässig, die Probezeit als befristetes Probeausbildungsverhältnis zu vereinbaren, das nach drei Monaten durch Zeitablauf endet. Während der Probezeit bestehen bereits uneinge-

schränkt die gegenseitigen Verpflichtungen zwischen Apothekenleiter und Auszubildendem. Beim Berufsausbildungsverhältnis ist die Probezeit noch wichtiger als beim normalen Arbeitsverhältnis. Sie soll einerseits dem Apothekenleiter und andererseits dem Auszubildenden die Prüfung ermöglichen, ob der zu erlernende Beruf für den Auszubildenden geeignet ist. Ferner dient die Probezeit dazu, zu prüfen, ob sich der Auszubildende in das betriebliche Geschehen mit seinen Lernpflichten einordnen kann. Bekommt der Auszubildende während der Probezeit Zweifel über seine Eignung und Neigung für den Beruf, ist es besser, die Ausbildung zu diesem Zeitpunkt abzubrechen, als vielleicht nach Jahren zur Einsicht zu gelangen, den falschen Beruf gewählt zu haben.

Wird das Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst und setzt der Auszubildende die Ausbildung bei einem anderen Apothekenleiter fort, so ist im Regelfall auch mit dem neuen Apothekenleiter eine Probezeit zu vereinbaren, die mindestens einen Monat, höchstens vier Monate betragen muss.

Ersthelferqualifikation

Nach dem Ausbildungsrahmenplan für PKA ist der Erwerb der Qualifikation als Ersthelfer nach den Vorschriften der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege vorgesehen. Die Teilnahme an einem 8 Doppelstunden umfassenden Ersthelferkurs ist bei der Anmeldung zur Abschlussprüfung durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung nachzuweisen. Der Erwerb der Ersthelferqualifikation ist Bestandteil der betrieblichen Ausbildung und kann bei einer durch die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege anerkannten Hilfsorganisationen absolviert werden. Da die Auszubildenden für die Teilnahme am Ersthelferkurs freizustellen sind, ist unter § 2 des Ausbildungsvertrages eine entsprechende Eintragung für diese Maßnahme vorzunehmen.

Ausbildungsvergütung

Die tariflichen Ausbildungsbeihilfen betragen nach dem seit 01.01.2009 gültigen Gehaltstarif seit ab 01.01.2010

im 1. Ausbildungsjahr	z. Zt. 523,00 €
im 2. Ausbildungsjahr	z. Zt. 592,00 €
im 3. Ausbildungsjahr	z. Zt. 651,00 €

Einstellung ausländischer Auszubildender

Bei Einstellung ausländischer Auszubildenden bitten wir vorher mit dem zuständigen Arbeitsamt zu klären, ob die Auszubildenden zur Aufnahme des Berufsausbildungsverhältnisses eine Arbeitserlaubnis benötigen.

Freistellung von Auszubildenden am Tag vor der Abschlussprüfung

Sowohl das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) als auch der Bundesrahmentarifvertrag (BRT) für Apothekenmitarbeiter beinhalten entsprechende Freistellungsregelungen für Auszubildende.

Gemäß § 10 Abs. 1 Satz 2 JArbSchG hat der **Arbeitgeber** Jugendliche an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung **unmittelbar** vorangeht, freizustellen.

Nach dem Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter (§ 16 Satz 2), der nach § 11 Ziff. 1 Berufsausbildungsvertrag ergänzend auf das Ausbildungsverhältnis Anwendung findet, hat der Auszubildende einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für den Arbeitstag, der der schriftlichen und praktischen Abschlussprüfung und gegebenenfalls mündlichen **unmittelbar** vorangeht.

Die Freistellungsregelung des § 16 Satz 2 BRT geht damit über die entsprechende Vorschrift des § 10 JArbSchG in mehrfacher Hinsicht hinaus. Sie gilt für **alle Auszubildenden**, unabhängig davon, ob sie dem Jugendarbeitsschutzgesetz unterliegen. Die Arbeitsfreistellung umfasst ferner - anders als nach § 10 JArbSchG - den Tag vor allen Abschlussprüfungen.

Die Vorschrift des § 16 BRT findet also auf alle Auszubildenden Anwendung, wenn im Ausbildungsvertrag auf die Bestimmungen des Bundesrahmentarifvertrages Bezug genommen worden ist.

Bei der Beschäftigungsaufnahme ist an vieles zu denken! Die Checkliste soll Ihre Arbeit erleichtern:

Checkliste zur Berufsausbildung

- Die Ausbildungsstätte ist nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet.
- Die Voraussetzungen der persönlichen und fachlichen Eignung des Ausbilders sind erfüllt.
- Die Zahl der Auszubildenden steht in angemessenem Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze bzw. der Fachkräfte im Betrieb.
- Die Eignung des Auszubildenden entspricht den beruflichen Anforderungen.
- Der Berufsausbildungsvertrag ist unverzüglich schriftlich niedergelegt worden.
- Der Berufsausbildungsvertrag ist vom Ausbildenden zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse unverzüglich an die Landesapothekerkammer geschickt worden.
- Eine Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung liegt vor.
- Der Ausbildungsordnung entsprechend ist ein betrieblicher Ausbildungsplan erstellt worden.
- Der Auszubildende ist vom Ausbildenden zur Berufsschule und bei der Krankenkasse angemeldet worden.
- Der Auszubildende hat seine Lohnsteuerkarte übergeben.
- Die Einweisung des Auszubildenden in den Betrieb ist erfolgt.
- Hinweise und Belehrungen über Betriebsordnung, Unfallgefahren und Unfallverhütung sind ergangen.
- Das Jugendarbeitsschutzgesetz hängt im Betrieb aus.