

MERKBLATT Ausbildung Medizinische/r Fachangestellte/r

Ausbildungszeit, Freistellung, Anrechnung, Beschäftigungsverbote

1. Vereinbaren Sie mit Auszubildenden im Ausbildungsvertrag eine **regelmäßige tägliche Ausbildungszeit** (nicht weniger als 7, nicht mehr als 8 Stunden).
2. Legen Sie die **betriebliche Ausbildungszeit** an den einzelnen Wochentagen im Vorhinein fest.
3. Die tatsächlich festgelegte Ausbildungszeit kann für einzelne Tage von der im Vertrag vereinbarten regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit abweichen.

Jugendliche Auszubildende (Jugendliche/r ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.): Achten Sie bei der Festlegung der betrieblichen Ausbildungszeit auf die einzelnen Tage darauf, dass 8,5 Stunden am Tag und 40 Stunden im wöchentlichen Mittel nicht überschritten werden.

Volljährige Auszubildende: Achten Sie bei der Festlegung der betrieblichen Ausbildungszeit auf die einzelnen Tage darauf, dass 10 Stunden am Tag und 40 Stunden im wöchentlichen Mittel nicht überschritten werden.

4. Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit (s. 1.) hinausgehende Beschäftigung (**Mehrarbeit**) ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Soweit die **festgelegte** tägliche Ausbildungszeit (s. 2.) an einzelnen Wochentagen die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit (s. 1.) im Rahmen der unter 3. beschriebenen Grenzen überschreitet, liegt keine gesondert zu vergütende Mehrarbeit vor.
5. Schaffen Sie **keine Sonderzeiten** für Auszubildende außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeiten. Achten Sie darauf, dass innerhalb der festgelegten betrieblichen Ausbildungszeit **Ausbildung tatsächlich** gewährleistet werden kann.
6. Beachten Sie die **rückseitigen Vorgaben zur Freistellung, Anrechnung** und zu den **Beschäftigungsverboten**.
7. **Dokumentieren** Sie die täglichen Ausbildungszeiten, auch in Ihrem eigenen Interesse.
8. Wenn und soweit Auszubildende nicht an einem betrieblichen Gleitzeitmodell teilnehmen, ist ein **Minusstundenkonto** zu ihren Lasten nicht statthaft. Werden Auszubildende mangels Arbeitsanfall nach Hause geschickt, ist dies dann bezahlte Freistellung.
9. Vergütungsfreie **Nacharbeit** von Krankheitszeiten und sonstigen von Auszubildenden nicht verschuldeten Fehlzeiten oder Beschäftigungsausfällen kann nicht verlangt werden, auch nicht mit dem Ziel der Kompensation der Fehlzeiten zur Vermeidung einer Nichtzulassung zur Abschlussprüfung.
10. Der Ausbildungsbetrieb muss Ausbildungsvergütung nur für die tatsächlich geleistete Ausbildungszeit zahlen, einschließlich der Zeiten der Freistellung. **Unentschuldigte Fehlzeiten** müssen nicht vergütet werden. Unentschuldigte Fehlzeiten stellen zudem eine erhebliche Pflichtverletzung dar und können zur Abmahnung und Kündigung führen.
11. **Wesentliche Rechtsvorschriften:** §§ 11, 15, 17 und 19 Berufsbildungsgesetz; §§ 8 bis 18 Jugendarbeitsschutzgesetz; §§ 3 bis 5 Arbeitszeitgesetz.

MERKBLATT Ausbildung Medizinische/r Fachangestellte/r

Ausbildungszeit, Freistellung, Anrechnung, Beschäftigungsverbote

Sachverhalt (Rechtslage ab 1. Januar 2020)	Freistellung ¹⁾ für	Anrechnung auf Ausbildungszeit ⁵⁾
1 Berufsschultag	die Teilnahme am Unterricht ²⁾	Unterrichtszeit einschließlich der Pausen ⁶⁾
1 Berufsschultag (> 5 Stunden Unterricht je 45 min.)	den Berufsschultag ³⁾	durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit ⁷⁾
5 Lehrgangstage ÜBA Ärztekammer Berlin	die Teilnahme an den Lehrgangstagen ²⁾	Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen
Zwischenprüfung	die Teilnahme an der Zwischenprüfung ²⁾	Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen
Abschlussprüfung	die Teilnahme an der Abschlussprüfung ²⁾	Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen
Abschlussprüfung schriftlich	den unmittelbar vorangehenden Arbeitstag ⁴⁾	durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit ⁷⁾

1) Freistellung bedeutet Ersetzung **gleichzeitig** bestehender betrieblicher Ausbildungszeit. Eine Nachholung ausfallender betrieblicher Ausbildungszeit ist ausgeschlossen. Freistellung kommt nicht in Betracht, wenn und soweit während der in Rede stehenden Zeit betriebliche Ausbildung nicht stattfindet. Ausbildungsvergütung ist auch für Zeiten der Freistellung zu zahlen.

2) Freistellungsumfang: Die Freistellung für die „Teilnahme am Unterricht“ umfasst Zeiten des notwendigen Verbleibs an der Berufsschule (Unterricht, Pausen, unterrichtsfreie Zeit) sowie den Weg zwischen Berufsschule und Ausbildungsstätte, wenn und soweit Auszubildende vor oder nach der Schule arbeiten. Für die Freistellung für die „Teilnahme an den Lehrgangstagen der ÜBA“ sowie die „Teilnahme an Prüfungen“ gelten die vorstehenden Ausführungen entsprechend.

3) Zusätzlich zum Freistellungsanspruch für den **kompletten Berufsschultag** (alle Auszubildende) besteht für **jugendliche Auszubildende** ein **Beschäftigungsverbot**.

4) Es ist für den **Arbeitstag**, der dem (ersten) Tag der schriftlichen Abschlussprüfung **unmittelbar** vorangeht, freizustellen. *Findet die schriftliche Abschlussprüfung z. B. dienstags und mittwochs statt, ist am Montag, wenn gearbeitet wird, freizustellen. Findet die Abschlussprüfung montags und dienstags statt, ist am Freitag nicht freizustellen, weil der Arbeitstag Freitag dem Montag nicht unmittelbar vorangeht.*

5) Angerechnet wird **auf** die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit. Das ist die Zeit, die im Ausbildungsvertrag vereinbart worden ist.

6) Je nach Modell derzeit 5 Stunden 20 Minuten oder 3 Stunden 20 Minuten. Auskunft erteilen die Berufsschulen.

7) Angerechnet wird **die** durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit. Das ist die Zeit, die im Ausbildungsvertrag vereinbart worden ist.

8) Beschäftigungsverbot vor Berufsschule: Auszubildende dürfen bei einem Berufsschulbeginn vor 9 Uhr zuvor nicht beschäftigt werden.

9) Zumutbarkeit: Auszubildende dürfen nach der Berufsschule nur dann im Betrieb ausgebildet werden, wenn dies zumutbar ist. Unzumutbar ist die Rückkehr in den Betrieb, wenn die zulässige verbleibende Restausbildungszeit am Tag in keinem Verhältnis zu der dafür aufzuwendenden Wegezeit steht und für eine sinnvolle Ausbildung zu kurz ist. Entsprechendes gilt für betriebliche Ausbildung vor Unterrichtsbeginn, soweit nicht ohnehin bereits ein Beschäftigungsverbot besteht.

10) Die Nichtfreistellung ist in den genannten Fällen i. d. R. ordnungswidrig. Wer **eine Person unter 21 Jahren** nicht für den Berufsschulunterricht freistellt oder ein diesbezügliches Beschäftigungsverbot nicht beachtet und dadurch ihre Gesundheit oder Arbeitskraft gefährdet, macht sich strafbar.

Ärztekammer Berlin, Abteilung 3, Schwerpunkt Berufsbildung, Friedrichstr. 16, 0 30 / 4 08 06 – 26 26, medf@ae kb.de, www.aerztekammer-berlin.de