

Tierärztekammer Berlin

Körperschaft des öffentlichen Rechts

Informationen zur Berufsausbildung von Tiermedizinischen Fachangestellten

Stand Januar 2022

Abkürzungen	BBA EQ TFA TKB	Berufsbildungsausschuss Einstiegsqualifikation Tiermedizinische Fachangestellte Tierärztekammer Berlin
Gesetzliche Grundlagen	ArbZG AusbEignMedPharmV BBiG BIBB BSV BurlG EntGF JArbSchG MuSchG Prüfungsordnung Rahmenlehrplan SchulG Berlin StrSchV TFA-AVo	Arbeitszeitgesetz Verordnung über die fachliche Eignung für die Berufsausbildung der Medizinischen, Zahnmedizinischen und TFA Berufsbildungsgesetz Bundesinstitut für Berufsbildung Berufsschulverordnung für das Land Berlin Bundesurlaubsgesetz Entgeltfortzahlungsgesetz Jugendarbeitsschutzgesetz Mutterschutzgesetz Prüfungs- und Umschulungsordnung der TKB für die Durchführung der Abschluss- und Umschulungsprüfung im Ausbildungsberuf TFA Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf TFA Schulgesetz Berlin Strahlenschutzverordnung Ausbildungsordnung für TFA
Inhalt in Grobstrukturierung	Ausbildungsvertrag, Ausbildungsdauer Ausbildungsablauf, Berufsbildungsgesetz Ausbildende und Ausbildungsbetrieb Berufsschule Prüfungen Überstunden, Mehrarbeit, Minusstunden Jugendarbeitsschutzgesetz Strahlenschutz Sonstiges	
Herausgeber	Tierärztekammer Berlin Littenstr. 108 10179 Berlin www.tieraerztekammer-berlin.de	

Ausbildungsvertrag	
Vertragsabschluss	<p>Spätestens zu Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses muss ein schriftlicher Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden. Vertragsformulare und ausfüllbare PDF-Vorlagen finden Sie auf unserer Homepage bzw. unter dem angegebenen link. Der Ausbildungsvertrag ist vollständig ausgefüllt und unterschrieben zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zurückzusenden. Diese Eintragung haben Auszubildende unverzüglich nach Abschluss des Vertrages zu beantragen. Auszubildende und Auszubildende bzw. deren gesetzliche Vertreter erhalten unterschriebene bzw. beglaubigte Kopien des Vertrages. Bei Vertragsabschluss ist den Auszubildenden bzw. deren gesetzlichen Vertretern ein Exemplar des betrieblichen Ausbildungsplans auszuhändigen.</p> <p>Zur Erleichterung der Kommunikation mit Auszubildenden und Auszubildenden bitten wir um die Angabe der E-Mail-Adressen (s. Antrag zur Eintragung ins Berufsbildungsverzeichnis). §§ 10, 11 und 36 BBiG</p>
Vertragsinhalt - Mindestangaben	<ol style="list-style-type: none"> 1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung (i.d.R. durch den betrieblichen Ausbildungsplan) sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll, 2. Beginn und Dauer der Berufsausbildung, 3. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, 4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit, 5. Dauer der Probezeit, 6. Zahlung und Höhe der Vergütung, 7. Dauer des Urlaubs, 8. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann, 9. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind, 10. die Form des Ausbildungsnachweises nach § 13 Satz 2 Nummer 7. <p>§ 11 BBiG Außerdem ist die Betriebsnummer nach § 18iSGB IV einzutragen.</p>
Ausbildungsbeginn	<p>Der Ausbildungsbeginn sollte nach Möglichkeit zeitnah zum Start des Berufsschuljahres sein, Im Sommer können Anmeldungen vom 01. Juli bis zum 01. September erfolgen, im Winter vom 15. Januar bis zum 15. März. Bei unterjährigen Anmeldungen kann es sein, dass aus organisatorischen Gründen in der Berufsschule kein Schulplatz zur Verfügung steht und damit der/die Auszubildende Ihr/sein Recht auf den Berufsschulbesuch nicht wahrnehmen kann.</p>
Betrieblicher Ausbildungsplan	<p>Der betriebliche Ausbildungsplan ist Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages. Er ist der Kammer bei der Eintragung des Berufsausbildungsvertrages vorzulegen. Ist der Kammer der Ausbildungsplan von vorherigen Auszubildenden bekannt und ist der Ausbildungsplan auf das jetzige Auszubildendenverhältnis anwendbar, reicht es, wenn der Ausbilder der Kammer diese Tatsache formlos mitteilt.</p> <p>§ 11 BBiG Auszubildende haben unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplans der TFA-AVo einen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen. Dieser beinhaltet die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung im Ausbildungsbetrieb und dient dem Zweck, die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse auf die jeweils gegebenen betrieblichen Verhältnisse und Erfordernisse zu übertragen. Aus dem Ausbildungsplan muss eine systematische Durchführung der Ausbildung unter Berücksichtigung der betrieblichen Voraussetzungen erkennbar sein. Auszubildende haben die Möglichkeit, anhand des Ausbildungsplans den</p>

	<p>ordnungsgemäßen Ablauf der Ausbildung in der vorgegebenen Ausbildungszeit nachzuvollziehen und zu kontrollieren.</p> <p>§ 6 TFA-AVo</p> <p>Word- und Excel-Vorlagen zur Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplanes finden sich auf der Homepage der TKB. Eine Verkürzung der Ausbildung muss im betrieblichen Ausbildungsplan reflektiert werden. Erläuterungen zum betrieblichen Ausbildungsplan finden Sie auf der Homepage der TKB u.a. in der Broschüre „Ausbildung gestalten“.</p>
Probezeit	<p>Mindestens einen und höchstens vier Monate.</p> <p>§ 20 BBiG</p> <p>Eine Vereinbarung einer kürzeren oder längeren Probezeit ist auch im gegenseitigen Einvernehmen nicht zulässig und somit unwirksam.</p> <p>§ 25 BBiG</p> <p>Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als 1/3 der vereinbarten Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung, soweit dieses vertraglich vereinbart wurde.</p>
Ausbildungszeit pro Tag und Woche	<p>Die TFA-AVo geht grundsätzlich von einer Vollzeitausbildung aus: 5-Tage-Woche bei einer Ausbildungszeit von 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich.</p> <p>Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit ist im Ausbildungsvertrag konkret auszuweisen.</p> <p>Erfolgt die Ausbildung nicht im Rahmen einer 5-Tage-Woche, so ist auf jeden Fall die Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf die einzelnen Werkzeuge in den Ausbildungsvertrag aufzunehmen.</p> <p>§ 11 BBiG</p>
Ausbildung in Teilzeit	<p>Mögliche Gründe dafür sind u.a. Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen. Bei einer Teilzeitberufsausbildung (mindestens 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit muss erreicht werden) verlängert sich die Ausbildungsdauer entsprechend der Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit, höchstens jedoch um das Eineinhalbfache der Ausbildungsdauer, d.h. bis maximal 4,5 Jahre. Die Verlängerung der Ausbildung bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung ist hiervon nicht berührt.</p> <p>Beispiele: 50 % Teilzeit bei 3 Jahren Ausbildung ergeben 1,5 + 3= 4,5 Jahre Gesamtdauer;</p> <p>50 % Teilzeit nur eines Ausbildungsjahres ergeben Erfüllung von 83 % Ausbildungsdauer + 17 % Verlängerung = 0,51 + 3= 3,5 Jahre Gesamtdauer.</p> <p>Weitere individuell zu berechnende Fälle sind möglich.</p> <p>Im Berufsausbildungsvertrag ist für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit zu vereinbaren. Die regelmäßige tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit ist im Berufsausbildungsvertrag konkret anzugeben.</p> <p>Hinweis: Bereits eine geringfügige Verlängerung der Ausbildungsdauer kann eine Verschiebung des Prüfungstermins zur Folge haben.</p> <p>TFA-AVo, § 7 a, § 8 (1), (2) § 21 (3) BBiG</p> <p>Eine anteilige Vergütung bezogen auf die Vergütung in Vollzeit ist möglich.</p> <p>§ 17 (5) BBiG</p>
Ausbildungsvergütung	<p>Für Ausbildungsverhältnisse, die ab dem 01.01.2020 abgeschlossen werden, legt das BBiG grundsätzlich eine monatliche Mindestvergütung für Auszubildende fest.</p> <p>Die folgenden Bestimmungen gelten darüber hinaus:</p> <p>Bei Tarifgebundenheit der Vertragspartner (Ausbilder/Ausbilderin ist Mitglied im Bundesverband praktizierender Tierärzte bpt und</p>

	<p>Auszubildende/Auszubildender ist zeitgleich Mitglied im Verband medizinischer Fachberufe VMF) gilt der Tarifvertrag für TFA. Besteht keine Tarifgebundenheit, darf die vereinbarte Vergütung den Betrag der im Tarifvertrag für TFA geregelten Ausbildungsvergütung um höchstens 20% unterschreiten, selbst wenn sie dabei noch über der Mindestausbildungsvergütung liegt. Bei einer vertraglich vereinbarten Unterschreitung der tariflichen Ausbildungsvergütung ist daher unbedingt für jedes Ausbildungsjahr sicherzustellen, dass die monatliche Mindestvergütung für Auszubildende keinesfalls unterschritten wird. Hierbei ist auch die jährliche Erhöhung der Mindestausbildungsvergütung zu berücksichtigen.</p>
Urlaub	<p>Siehe dazu die Empfehlung des Manteltarifvertrags der TFA Auszubildende, deren vertragliches Ausbildungsende in der 2. Kalenderhälfte liegt, haben Anspruch auf den vollen gesetzlichen Mindesturlaub (mindestens 24 Werktage / 20 Arbeitstage bei volljährigen Auszubildenden).</p> <p>Bei jugendlichen Auszubildenden beträgt der reguläre Urlaubsanspruch nach unter Beachtung der 5-Tage-Woche und des Arbeitsverbotes an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mindestens 30 Urlaubstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 16 Jahre alt ist, 2. mindestens 27 Urlaubstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 17 Jahre alt ist, 3. mindestens 25 Urlaubstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 18 Jahre alt ist. <p>§ 19 JArbSchG</p>
Kündigung	<p>Innerhalb der Probezeit: Von Ausbildern und Auszubildenden fristlos und ohne Angabe von Gründen möglich. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.</p> <p>Nach der Probezeit: Von beiden Seiten aus wichtigem Grund ohne Kündigungsfrist möglich. Die Kündigung muss schriftlich unter Angabe des Kündigungsgrundes erfolgen.</p> <p>§ 22 BBiG</p> <p>Ein wichtiger Kündigungsgrund liegt vor, wenn ein bestimmter Sachverhalt gegeben ist, aufgrund dessen dem Kündigenden die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und der Abwägung der Interessen beider Vertragspartner nicht mehr zumutbar ist.</p> <p>Vor der Kündigung aus wichtigem Grund ist seitens des Ausbilders nach der Rechtsprechung im Regelfall immer eine Abmahnung erforderlich. Diese Abmahnungen müssen gleichartige Pflichtverletzungen betreffen, d.h. bei einer fristlosen Kündigung müssen gleichartige Pflichtverletzungen bereits abgemahnt worden sein.</p> <p>Kündigung von Jugendlichen (jünger als 18 Jahre): Es sind immer die gesetzlichen Vertreter oder die Sorgeberechtigten zu beteiligen, auch bei Kündigung durch Auszubildende.</p>
Nebenjob	<p>Prinzipiell ist ein Nebenjob, z.B. 450 €-Job, für Auszubildenden möglich, wenn der Arbeitsvertrag einen Nebenjob nicht ausschließt, sich der Nebenjob nicht negativ auf den Ausbildungserfolg auswirkt. Selbstverständlich kann ausgeschlossen werden, dass der Nebenjob bei Mitbewerbern stattfindet. Die maximale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden an sechs Arbeitstagen bei Volljährigen und 40 Stunden an fünf Arbeitstagen bei Jugendlichen gilt es zu beachten. Es besteht von Seiten des Auszubildenden eine Anzeigepflicht, aus den o.g. Gründen und um dem Ausbildungsbetrieb zu ermöglichen, Überschneidungen bei der Sozialversicherungspflicht zu erkennen.</p>

Tarifverträge	<p>Tarifpartner sind der Bundesverband praktizierender Tierärzte bpt (Arbeitgeber) und der Verband medizinischer Fachberufe VMF (Arbeitnehmer).</p> <p>Tarifgebundenheit besteht für Ausbildungsverhältnisse, wenn beide Vertragspartner Mitglieder im jeweiligen Berufsverband sind.</p> <p>Unabhängig davon entsteht eine vertragliche Tarifbindung, wenn in dem individuellen Ausbildungsvertrag auf eine oder auf beide Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung wirksam Bezug genommen wird.</p> <p>Soweit im Ausbildungsvertrag Regelungen nicht getroffen worden sind, gelten die Bestimmungen des BBiG, des Jugendarbeitsschutzgesetzes und der Tarifverträge für TFA. § 10 Ausbildungsvertrag für TFA</p>
Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte	<p>Sie sind notwendig, wenn im Ausbildungsbetrieb nicht alle erforderlichen beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten gemäß Ausbildungsverordnung vermittelt werden können (siehe Ausbildungsinhalte sowie Praktische Abschlussprüfung/ Prüfungsinhalte). (Zum Beispiel muss eine Praxis, in der nicht geröntgt wird, gewährleisten, dass die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten extern erworben werden.)</p> <p>Soweit in spezialisierten Tierarztpraxen, Tierärztlichen Kliniken oder Einrichtungen der Hochschule Bereiche der TFA-AVo nicht abgedeckt werden, muss der Ausbildungsbetrieb sicherstellen, dass diese Inhalte vermittelt werden können, gegebenenfalls in Kooperation mit anderen Betrieben. Hierzu sind Auszubildende vom Ausbildungsbetrieb unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung freizustellen.</p> <p>Zuständiger Versicherungsträger ist die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BVG); eine Unfallmeldung erfolgt über den Ausbildungsbetrieb, der die Hospitanz veranlasst hat.</p> <p>Es wird allen Ausbildern geraten, im Bedarfsfall die erforderlichen Hospitationen zu ermöglichen. Falls Auszubildende die praktische Abschlussprüfung nicht bestehen, weil im Ausbildungsbetrieb die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht im vollen Umfang vermittelt werden können, kann dieses Schadensersatzansprüche seitens der Auszubildenden zur Folge haben.</p>
Ausbildungsdauer	<p>In der Regel drei Jahre</p>
Verkürzung der Ausbildungsdauer	<p>Auf Antrag des Auszubildenden und des Ausbilders ist eine Verkürzung um sechs Monate möglich. Voraussetzungen sind eine abgeschlossene Berufsausbildung, Abitur bzw. Fachabitur, Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss, MSA mit mindestens guten Leistungen. Eine beglaubigte Abschrift des jeweiligen Zeugnisses ist beizulegen. Die Verkürzung kann direkt im Ausbildungsvertrag angegeben werden oder innerhalb eines Monats nach Ausbildungsbeginn beantragt werden. Zu einem späteren Zeitpunkt kann die Verkürzung nur in begründeten Ausnahmefällen genehmigt werden.</p> <p>§ 8 (1) BBiG, Beschluss des BB-Ausschusses vom 28.08.19</p> <p>Die Verkürzung muss im betrieblichen Ausbildungsplan berücksichtigt werden.</p>
Verlängerung der Ausbildungsdauer	<p>In Ausnahmefällen können Auszubildende eine Verlängerung der Ausbildungsdauer beantragen, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Gründe hierfür sind der Regelerhebliche, von der Auszubildenden/dem Auszubildenden nicht zu vertretene Ausfallzeiten oder eine körperliche, geistige oder seelische Behinderung der/des Auszubildenden. Die Wiederholung eines Ausbildungsjahres aufgrund mangelnder Leistungen ist nicht möglich.</p>

	<p>Bei nichtbestandener Abschlussprüfung ist der Ausbildungsbetrieb auf Antrag der/des Auszubildenden zur Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses (maximal 1 Jahr) und zur Begleichung der anstehenden Prüfungsgebühren verpflichtet. Sollte der/die Auszubildende aber das Durchfallen mit Vorsatz herbeigeführt haben (z.B. um eine drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden), so muss der Ausbildungsbetrieb das Ausbildungsverhältnis nicht verlängern. § 8 (2), § 21 Abs. 3 BBiG</p>
Ausbildungsbeginn	<p>Der Ausbildungsbeginn sollte nach Möglichkeit zeitnah zum Start des Berufsschuljahres sein, Im Sommer können Anmeldungen vom 01. Juli bis zum 01. September erfolgen, im Winter vom 15. Januar bis zum 15. März. Bei unterjährigen Anmeldungen kann es sein, dass aus organisatorischen Gründen in der Berufsschule kein Schulplatz zur Verfügung steht und damit der/die Auszubildende Ihr/sein Recht auf den Berufsschulbesuch nicht wahrnehmen kann.</p>
Ausbildungsende	<p>Die Ausbildung endet mit Ablauf der Ausbildungszeit bzw. mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durch den Prüfungsausschuss - je nachdem, was eher eintritt. In der Regel wird sie am Tage der praktischen Prüfung enden, wenn an diesem das Ergebnis schriftlich bekanntgegeben wird. § 21 BBiG</p>
Umschulung	<p>Bei Umschulungen erfolgt die Zulassung nach 24 Monaten Ausbildung. § 9 Prüfungsordnung</p>
Berufsschulbesuch für Auszubildende aus Brandenburg	<p>Die Teilnahme am Berufsschulunterricht in Berlin ist für Brandenburger Auszubildende möglich, wenn ausreichend Schulplätze zur Verfügung stehen. Das Schulamt in Brandenburg, das für den Bezirk zuständig ist, in dem die Ausbildungspraxis liegt, muss bestätigen, dass ein wichtiger Grund für den Schulbesuch in Berlin vorliegt. Mit diesem Schreiben muss ein Antrag zur Aufnahme in eine Berufsschule im Land Berlin bei der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie gestellt werden. Sind zum Zeitpunkt der Antragbearbeitung freie Schulplätze verfügbar, wird die Genehmigung i.d.R. erteilt. Das letzte Wort hat dann die Berufsschule, an der zum Zeitpunkt der Anmeldung Vakanzen verfügbar sein müssen. Darüber hinaus muss die Landestierärztekammer Brandenburg die Prüfungsablegung vor der Tierärztekammer Berlin gestatten und die Tierärztekammer Berlin muss dem zustimmen.</p>
Ausbildungsablauf	
Ausbildungsinhalte	<p>Die TFA-AVo nennt die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die den Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb mindestens zu vermitteln sind. Auflistung siehe TFA-AVo § 4 „Ausbildungsberufsbild“ In jedem Ausbildungsbetrieb muss sichergestellt sein, dass diese Inhalte auch tatsächlich vermittelt werden können, gegebenenfalls in Kooperation mit anderen Betrieben (siehe „Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte“ und „Prüfungsinhalte praktische Abschlussprüfung“)</p>
Berufsbildungsgesetz (BBiG)	<p>Das Berufsbildungsgesetz regelt in Deutschland die Berufsausbildung im dualen System, die Fortbildung sowie die berufliche Umschulung. Es regelt ferner die Voraussetzungen des Berufsausbildungsverhältnisses. Das BBiG beschreibt die rechtlichen Sachverhalte zur Durchführung der Berufsausbildung, der Prüfungen und der Überwachung der Ausbildung sowie die Sanktionen bei Verstößen gegen die Bestimmungen dieses Gesetzes. Das BBiG ist die zentrale Vorschrift für die Durchführung und Ordnung der Berufsausbildung. Die Kenntnis des BBiG wird bei Auszubildenden vorausgesetzt. Relevante Regelungen beispielhaft:</p>

	Pflichten der Auszubildenden (§ 13) Pflichten der Ausbildenden (§§ 14 – 16) Vergütung (§ 17) Eignung der Ausbildungsstätte (§ 27) Eignung von Ausbildern (§§ 28 – 30) Überwachung der Eignung (§ 32 BBiG) Prüfungswesen (§§ 37ff) Bußgeldvorschriften (§ 101 BBiG)
§ 13 BBiG	Lernpflicht von Auszubildenden: Auszubildende haben sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Anders als bei Arbeitnehmern besteht die vertragliche Hauptpflicht von Auszubildenden nicht in der Bereitstellung ihrer Arbeitskraft, sondern in dem Bemühen, das Ausbildungsziel zu erreichen. Auszubildende schulden Lernbereitschaft, keine Arbeitsleistung
§ 14 BBiG	Ausbildende haben dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Die Berufsausbildung ist planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann. Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen. Ein Einsatz von Auszubildenden, der dem Mangel entsprechender Arbeitnehmer im Ausbildungsbetrieb abhelfen soll, ist nicht zulässig.
Ausbildungs- vs. Arbeitsverhältnis - Abgrenzung	Berufsausbildungsverhältnisse und Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich nicht gleichzusetzen, weil beide Vertragsverhältnisse unterschiedliche Pflichtbindungen aufweisen („Lernpflicht“ bzw. „Arbeitspflicht“).
Bereitschaftsdienst/ Rufbereitschaft	Im Bereitschaftsdienst und in der Rufbereitschaft müssen Arbeitnehmer sich für dienstliche Zwecke bereithalten, um ihre Arbeitskraft einsetzen zu können, sofern dies erforderlich ist. Arbeitnehmer müssen bei Arbeitsanfall auf Abruf Arbeitsleistung erbringen. Anders als bei Arbeitnehmern besteht die vertragliche Hauptpflicht von Auszubildenden nicht in der Bereitstellung ihrer Arbeitskraft, sondern in dem Bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben. Der Einsatz von Auszubildenden im Bereitschaftsdienst und in der Rufbereitschaft ist daher grundsätzlich nicht vorgesehen
Notdienst/ Wochenenddienst	Auch ein regelmäßiger Einsatz von Auszubildenden im Notdienst und Wochenenddienst ist nach § 14 BBiG (3) prinzipiell nicht vorgesehen. Der Einsatz von Auszubildenden ist hier nur in Ausnahmefällen zulässig, solange berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erworben werden, die nach der Ausbildungsordnung zu vermitteln sind und die nicht während der vereinbarten regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit vermittelt werden können. Während des Einsatzes von Auszubildenden ist immer die Anwesenheit eines Ausbildenden erforderlich. Die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes sind zu beachten.
Röntgen	Auszubildenden ist der Zutritt zum Kontrollbereich nur zu erlauben, wenn dies zur Erreichung ihres Ausbildungsziels erforderlich ist. Sobald diese Tätigkeit erlernt ist, besteht für Auszubildende keine Legitimation mehr zu weiteren Aufenthalten in Strahlenschutzbereichen. Der Aufenthalt von Auszubildenden im Kontrollbereich zu Ausbildungszwecken ist auf ein absolutes Minimum zu beschränken. Ein routinemäßiger Einsatz von Auszubildenden beim Röntgen im Kontrollbereich ist unzulässig.

Berichtsheft	<p>Einmal pro Monat muss ein Monatsprotokoll erstellt werden. Es kann bei wiederkehrenden Tätigkeiten auf bereits erstellte Monatsprotokolle Bezug genommen werden. Eine stichpunktartige Erfassung ist ausreichend. Ein mögliches Formular für das Monatsprotokoll befindet sich auf der Homepage.</p> <p>Einmal pro Monat muss ein Monatsbericht angefertigt werden. In den Monatsberichten sollen Themenschwerpunkte, die in der Tabelle der Monatsberichte aufgelistet sind, abgearbeitet werden. Ein mögliches Formular und Musterberichte befinden sich auf der Homepage.</p> <p>Bei dreijähriger Ausbildung müssen 27, bei 2,5jähriger Ausbildung 22 und bei zweijähriger 17 Monatsberichte angefertigt werden. Das Berichtsheft dient zur Dokumentation des Ausbildungsnachweises. Damit wird belegt, dass dem Auszubildenden die erforderlichen Inhalte in der Praxis vermittelt wurden. Deshalb sind die Berichtshefte vom Ausbilder regelmäßig durchzusehen. Um zu dokumentieren, dass die Durchsicht / Kontrolle stattgefunden hat, sollte der Ausbilder die Berichte mit Datum abzeichnen.</p>
Ausbildende und Ausbildungsbetrieb	
Voraussetzungen für die Ausbildung von TFA Erklärung der / des Auszubildenden	<p>Die TKB prüft bei jeder Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, ob die Voraussetzungen gewährleistet sind. Ausbildungsbetriebe haben daher für jeden Ausbildungsvertrag persönlich eine Erklärung zu unterzeichnen, dass die Voraussetzungen für die Ausbildung von TFA für dieses Auszubildende erfüllt sind (s. Antragsformular zur Eintragung des Auszubildenden in das Berufsausbildungsregister).</p> <p>Zurzeit gilt für die Anzahl der Auszubildenden pro Praxis das Verhältnis 1 Fachkraft zu einem/einer Auszubildenden (Protokoll der Sitzung des BBi-Ausschusses vom 10.11.21). §§ 27- 30 BBiG</p>
Eignung der Ausbildungsstätte	<p>Tierarztpraxis/Tierärztliche Klinik, Einrichtungen der Hochschule und/oder vergleichbare Einrichtungen – Hausapotheke – Labor – Röntgen – 30 Wochenstunden Praxistätigkeit – Verhältnis Ausbilder/Fachkräfte vs. Auszubildende s. Antragsformular zur Eintragung des Auszubildenden in das Berufsausbildungsregister</p>
Laborausstattung in Tierarztpraxen	<p>Es muss mindestens die Laborausstattung verfügbar sein, die Laborarbeiten, wie in § 4 11. der TFA-AVo erwähnt und im Ausbildungsrahmenplan am Ende der Verordnung unter Nummer 11 genauer ausgeführt sind.</p>
Fachliche und persönliche Eignung von Auszubildenden	<p>Fachlich geeignet für die Berufsausbildung von TFA sind ausschließlich approbierte Tierärztinnen und Tierärzte. Voraussetzung ist die berufliche Tätigkeit, Kenntnis und Einhaltung aller für die Berufsausbildung geltende Gesetze, Richtlinien und Vorschriften. Zwei Jahre Erfahrung aus praktizierender Tätigkeit sind wünschenswert. AusbEignMedPharmV, § 30 (4) 3. BBiG</p>
Ausbildungsbefähigung für ausgebildete TFA	<p>Ausbilder:innen sind ausschließlich Tierärzt:innen. Es können organisatorische Aufgaben delegiert werden, die Verantwortung für die Ausbildung liegt in den Händen der Ausbilder:innen. Aus diesem Grund ist es für TFA und Angehöriger anderer Berufsgruppen nicht möglich eine entsprechende Qualifikation als Ausbilder:innen für TFA zu erwerben.</p>
Schriftlicher oder elektronischer Ausbildungsnachweis	<p>Auszubildende haben einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen. Er soll den zeitlichen und inhaltlichen Ablauf der Ausbildung wiedergeben und dient der Dokumentation der während der gesamten Ausbildungszeit durchgeführten Aufgaben. Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu</p>

	<p>geben, den schriftlichen Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit zu führen. Die Ausbildenden haben den Ausbildungsnachweis regelmäßig durchzusehen. § 13 BBiG, § 7 TFA-AVo Ausbildende oder Auszubildende prüfen die Eintragungen in den Ausbildungsnachweisen regelmäßig (mindestens 1x/Monat ist angeraten). Sie bestätigen die Richtigkeit und Vollständigkeit der Eintragungen mit Datum und Unterschrift. Elektronisch erstellte Nachweise sind dazu monatlich auszudrucken oder es ist durch eine elektronische Signatur oder Unterschrift sicherzustellen, dass die Nachweise in den vorgegebenen Zeitabständen erstellt wurden. Das Führen des Ausbildungsnachweises ist Voraussetzung für eine Zulassung zur Abschlussprüfung. Der von Ausbildendem und Auszubildenden abgezeichnete Ausbildungsnachweis ist bei der Anmeldung zur Abschlussprüfung vorzulegen (s.FAQs). § 43 BBiG</p>
Berufsschule	
Duale Ausbildung	<p>Die Ausbildung zum/zur TFA erfolgt dual, d.h. die Ausbildung findet im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule statt. § 2 BBiG Schulpflicht besteht für jede/jeden Auszubildenden, die/der bei Beginn der Berufsausbildung noch nicht 20 Jahre alt ist. Auf Antrag kann eine Befreiung von der Berufsschulpflicht erteilt werden, wenn jemand älter als 21 ist, bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung besitzt, den Abschluss einer Berufsfachschule nachweist oder besondere Härten vorliegen. Prinzipiell raten wir von der Befreiung von der Berufsschulpflicht ab, weil der Schulstoff Prüfungsinhalt ist. Ausbildende sind verpflichtet, Auszubildende zum Schulbesuch freizustellen. § 43 SchulG Berlin, §14, 15 BBiG</p>
Freistellung für und Anrechnung von Berufsschultagen	<p>Ein Berufsschultag in der Woche mit mindestens fünf Unterrichtseinheiten à 45 Minuten zählt als voller Arbeitstag, der i.d.R. acht Stunden umfasst. § 15 (1) 2. BBiG, § 9 (1) 2., (2) 1. JArbSchG Beim zweiten Berufsschultag werden die Unterrichtseinheiten und Pausen gezählt. § 15 (2) 1. BBiG Verbleibt dann noch Zeit, um auf die vereinbarte tägliche Ausbildungszeit zu kommen, muss der/die Auszubildende in die Praxis kommen, es sei denn es erfolgt eine Freistellung durch den Ausbilder. Eine Ausbildungsaufnahme in der Praxis macht aus Sicht der TKB nur Sinn, wenn nach Rückkehr in die Praxis noch ausreichend Zeit für die Ausbildung verbleibt. Ausbildende dürfen Auszubildende vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigen. § 15 (1) BBiG Auszubildende, die vom Ausbildungsbetrieb nicht für den Berufsschulbesuch freigestellt werden, sind berechtigt, eigenmächtig am Unterricht teilzunehmen. Eine Abmahnung, Kündigung oder der Abzug von Urlaubstagen durch den Ausbildungsbetrieb wären unzulässig. Die Regelungen gelten auch für online-Unterricht.</p>
Lehrplan	<p>Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Tiermedizinischer Fachangestellter/Tiermedizinische Fachangestellte laut Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 28.04.2005 (s. Homepage der TKB)</p>

Prüfungen	
Prüfungstermine	Die Prüfungstermine werden zwischen Berufsschule und Tierärztekammer abgestimmt. Sobald sie vorliegen, werden sie auf der Homepage der Tierärztekammer veröffentlicht. Leider liegen sie uns vorher tatsächlich nicht vor und wir können Ihnen auch bei persönlichen Nachfragen keine Auskünfte geben. I.d.R. finden die Prüfungen vor Beendigung der Schulhalbjahre statt. Im Winterhalbjahr liegen sie üblicherweise vor den Winterferien im Dezember bzw. Januar, im Sommerhalbjahr vor den Sommerferien im Mai bzw. Juni statt.
Zwischenprüfung	Während der Berufsausbildung ist zur Ermittlung des Ausbildungsstandes eine Zwischenprüfung entsprechend der TFA-AVo durchzuführen. Die Zwischenprüfung wird einmal im Jahr durchgeführt; sie soll vor dem Ende des 2. Ausbildungsjahres stattfinden, i.d.R. nach ca. 18 Monaten. Die Teilnahme an der Zwischenprüfung ist Voraussetzung für eine Zulassung zur Abschlussprüfung. Gute Leistungen in der Zwischenprüfung erfüllen eine Voraussetzung für eine Zulassung zur vorzeitigen Abschlussprüfung (mindestens besser als ein Durchschnitt von 2,5). § 48 BBiG
Abschlussprüfung	Die TKB bietet i.d.R. zwei Prüfungstermine an, im Sommer mit Ausbildungsabschluss vor den Sommerferien und im Winter mit Ausbildungsabschluss vor den Winterferien
Freistellung für die Prüfungen	Auszubildende sind für die Teilnahme an den Prüfungen freizustellen. Sie sind zudem an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfungen unmittelbar vorangeht, freizustellen. Diese Regelung gilt ab dem 01.01.2020. § 15 BBiG
Zulassung zur Abschlussprüfung	Zur Abschlussprüfung zuzulassen ist wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet, an der vorgeschriebenen Zwischenprüfung teilgenommen hat sowie einen vom Auszubildenden und Auszubildenden abgezeichneten Ausbildungsnachweis vorgelegt hat (s. Formular „Anmeldung zur Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf TFA auf der Homepage) und wessen Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen ist. § 43 BBiG
Fehlzeiten	Die Ausbildungszeit ist insbesondere nicht zurückgelegt, wenn die/der Auszubildende mehr als 30 Tage während der gesamten Ausbildungszeit am Berufsschulunterricht nicht teilgenommen hat. Eine Ausnahme, über die der Prüfungsausschuss entscheidet, kann gemacht werden, wenn die Ausbildung trotz der Fehlzeiten im Wesentlichen tatsächlich systematisch betrieben wurde. § 8 (2) Prüfungsordnung Einer Zulassung stehen Fehlzeiten von mehr als 10 % entgegen. Je näher entscheidungserhebliche Fehlzeiten zum Prüfungstermin liegen, umso mehr Gewicht erhalten sie. Entscheidend sind allerdings immer die tatsächlichen Umstände, deswegen wird grundsätzlich jeder Einzelfall individuell geprüft. § 43 BBiG Kommentar
Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung	Es kann ein Antrag auf vorzeitige Prüfung gestellt werden: sechs Monate, wenn die durchschnittlichen Gesamtleistung, die zum Zeitpunkt der vorzeitigen Abschlussprüfung nachzuweisen ist, ermittelt anhand der Durchschnittsnote, besser als 2,5 ist, 12 Monate, wenn die durchschnittlichen Gesamtleistung, die zum Zeitpunkt der vorzeitigen Abschlussprüfung nachzuweisen ist, ermittelt anhand der Durchschnittsnote, besser als 2,0 ist,

	<p>bei weniger als zwei Jahren Ausbildungszeit, wenn die durchschnittlichen Gesamtleistung, die zum Zeitpunkt der vorzeitigen Abschlussprüfung nachzuweisen ist, ermittelt anhand der Durchschnittsnote, besser als 1,5 ist, und mindestens gute Leistungen in der Zwischenprüfung, besser als 2,5, nachgewiesen werden. I.d.R. ist dazu eine Empfehlung des Ausbilders erforderlich, weil die Lernfortschritte im Ausbildungsbetrieb die vorzeitige Abschlussprüfung zulassen sollen. Wird durch den Ausbilder die vorzeitige Abschlussprüfung nicht unterstützt und besteht die/der Auszubildende dennoch auf der vorzeitigen Abschlussprüfung, entscheidet der Prüfungsausschuss.</p>
Prüfung ohne Ausbildung/ Externe Prüfung	<p>Zur Abschlussprüfung ist auch zuzulassen, wer nachweislich mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. § 45 BBiG</p>
Prüfungsinhalte	<p>Die Prüfungsordnung regelt die Prüfungsinhalte des schriftlichen und des praktischen Teils der Abschlussprüfung und die Durchführung der Prüfungen (s. Homepage der TKB)</p>
Praktische Abschlussprüfung/ Prüfungsinhalte	<p>Grundlage der praktischen Prüfung sind berufstypische Arbeits- und Geschäftsprozesse aus dem Praxisgeschehen der Prüflinge. Im Mittelpunkt steht der ganzheitliche Ansatz und nicht Prüfungsaufgaben, die vom Prüfling unabhängig voneinander zu lösen sind. Berufstypische Probleme und Fragestellungen dürfen nicht isoliert voneinander und ohne jeden Anwendungsbezug abgeprüft werden (kein isoliertes Faktenwissen). Die Prüfungsaufgaben stellen daher einen vollständigen beruflichen Handlungsablauf dar, also neben der reinen Durchführung von Arbeitshandlungen auch vor- und nachbereitende Arbeitsschritte wie Arbeitsplanung und Ergebniskontrolle. Zur beruflichen Handlungsfähigkeit von TFA gehört eine tierartenübergreifende Berufsausbildung. Die Bandbreite möglicher Prüfungsaufgaben umfasst das gesamte Spektrum der tierärztlichen Praxis.</p>
Bewertung / Noten	<p>Die Berufsschule bewertet Leistungen anhand der BSV, die Bewertung durch die TKB erfolgt nach anderen Maßstäben. Dadurch kann es bei vergleichbaren Leistungen zu Unterschieden kommen. s. Protokoll des BBA vom 20.02.19</p>
Überstunden, Mehrarbeit und Minusstunden	
Überstunden, Mehrarbeit	<p>Überstunden bzw. Mehrarbeit sind vom Arbeitgeber angeordnete Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Regelarbeitszeit hinaus zu leisten sind und dem Abbau von Arbeitsspitzen dienen. Auszubildende schulden Lernbereitschaft, keine Arbeitsleistung, daher sind Überstunden und Mehrarbeit bei Auszubildenden prinzipiell nicht vorgesehen. Die Berufsausbildung muss innerhalb der vertraglich vereinbarten regelmäßigen Ausbildungszeit stattfinden. Eine darüber hinaus gehende Beschäftigung der/des Auszubildenden - falls im Ausnahmefall für den Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten notwendig - ist grundsätzlich besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen. § 17 BBiG Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit ist daher im Berufsausbildungsvertrag konkret anzugeben. § 11 BBiG</p>
Minusstunden	<p>Im Arbeitsrecht sind für Minusstunden von Arbeitnehmern spezifische Kriterien vorgesehen (fehlende Arbeitsleistung seitens des Arbeitnehmers, obwohl dieser in der Verfassung wäre zu</p>

	<p>arbeiten und das Vorhandensein eines vertraglich vereinbarten Arbeitszeitkontos). Für vom Arbeitgeber zu verantwortende Minusstunden trägt dieser das Wirtschaftsrisiko. Minusstunden entstehen nicht durch Krankheit und nicht durch einen Feiertag. Auszubildende haben Anspruch auf die Durchführung der Berufsausbildung innerhalb der vertraglich vereinbarten regelmäßigen Ausbildungszeit. Die vereinbarte Ausbildungszeit ist vom Auszubildenden immer zu gewährleisten. Findet innerhalb der vereinbarten Ausbildungszeit keine Ausbildung statt, gelten diese Zeiten für Auszubildende als Freistellung unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung. Eine Anrechnung von solchen „angeordneten Minusstunden“, die auszugleichen sind, ist nicht zulässig.</p> <p>Unzulässig ist auch, durch entsprechende Einteilung von Dienstplänen künstliche Minusstunden bei Auszubildenden zu erzeugen und diese beispielsweise an Wochenende ausgleichen zu lassen</p>
Krankmeldung	<p>Anzeige- und Nachweispflichten von Arbeitnehmern bei Krankheit sind im Entgeltfortzahlungsgesetz (EntGF) geregelt; Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter, Angestellte und Auszubildende.</p> <p>Demnach sind Auszubildende verpflichtet, Auszubildenden eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Arbeitgeber/Auszubildende sind berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher, auch bereits ab dem ersten Krankheitstag, zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer/Auszubildende verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.</p>
Entgeltberechnung bei Urlaubs-, Krankheitstagen und sonstigen Tagen	<p>Die Ansprüche der Arbeitnehmer/Auszubildenden werden im Bundesurlaubsgesetz definiert. BUrlG</p>
Jugendarbeitsschutzgesetz	(JArbSchG)
Jugendarbeitsschutzgesetz	<p>Arbeitgeber/Ausbilder, die mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, müssen das Jugendarbeitsschutzgesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht in der Praxis aushängen bzw. auf die Verfügbarkeit im Netz, z.B. durch Angabe des entsprechenden links, hinweisen und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde (Kontrollen durch Gewerbeaufsichtsämter/Gewerbeaufsichtsdienst/Ordnungsämter der Bezirke, Verstöße werden vom Jugendamt geahndet) bekannt geben. Die Kenntnis des Jugendarbeitsschutzgesetzes wird bei Auszubildenden/Ausbildern von Jugendlichen vorausgesetzt.</p>
Medizinische Erstuntersuchung und Nachuntersuchung	<p>Ein Jugendlicher darf nur dann beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten 14 Monate vor Beschäftigung von einem Arzt untersucht worden ist und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.</p> <p>Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Arbeitgeber die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung). Die Nachuntersuchung darf nicht länger als drei Monate zurückliegen. Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf den Zeitpunkt, bis zu dem der Jugendliche ihm die ärztliche Bescheinigung vorzulegen hat, hinweisen und ihn auffordern, die Nachuntersuchung bis dahin durchführen zu lassen. Legt der Jugendliche die Bescheinigung nicht nach Ablauf eines Jahres vor, hat ihn der Arbeitgeber innerhalb eines Monats unter</p>

	<p>Hinweis auf das Beschäftigungsverbot nach Absatz 3 schriftlich aufzufordern, ihm die Bescheinigung vorzulegen. Je eine Durchschrift des Aufforderungs-schreibens hat der Arbeitgeber dem Personensorgeberechtigten und dem Betriebs- oder Personalrat zuzusenden, sofern es Letzteren gibt. Der Jugendliche darf nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiterbeschäftigt werden, solange er die Bescheinigung nicht vorgelegt hat.</p> <p>§§ 32 - 46 JArbSchG</p>
Tägliche Arbeitszeit	Höchstdauer 8 Stunden täglich, in Ausnahmefällen 8,5 Stunden, wenn der Jugendliche an einzelnen Tagen in derselben Woche weniger als 8 Stunden beschäftigt wird.
Tägliche Freizeit	Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.
Wöchentliche Arbeitszeit	Die wöchentliche Arbeitszeit darf 40 Wochenstunden nicht überschreiten. Über die Anrechnung von Berufsschultagen informieren Sie sich bitte unter dem separaten Punkt.
Verbot der Nacharbeit/ Nachruhe	Jugendliche dürfen in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr nicht beschäftigt werden.
5-Tage Woche	Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden.
Samstags-/Sonntagsruhe	Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht an Samstagen und Sonntagen arbeiten. Ausnahme für Auszubildende zur/zum TFA, wenn dieses für Ausbildungszwecke unbedingt erforderlich ist. Dadurch ist automatisch eine Beschränkung eingeführt, die eine Regelmäßigkeit ausschließt. Eine Beschäftigung in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr ist nicht zulässig. Die 5-Tage-Woche muss durch Freistellung des Jugendlichen an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sichergestellt sein
Feiertagsruhe	Jugendliche dürfen an gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden. Am 24. und 31. Dezember dürfen sie nicht nach 18.00 Uhr beschäftigt werden.
Ruhepausen	Jugendlichen müssen im Voraus feststehende Ruhepausen gewährt werden. Eine Ruhepause ist spätestens nach 4,5 Stunden Arbeitszeit einzuräumen (bei Arbeitszeit bis 6 Stunden mindestens 30 Minuten, ab 6 Stunden mindestens 60 Minuten).
Strahlenschutz	
Kenntnisse im Strahlenschutz	<p>Auszubildende zur/zum TFA erhalten von der TKB mit Bestehen der Abschlussprüfung eine Bestätigung über den Erwerb der Kenntnisse im Strahlenschutz, wenn sie die Voraussetzungen hierfür erfüllen.</p> <p>Die TKB kann die die Kenntnisse im Strahlenschutz für Absolvent:innen der Ausbildung zur/zum TFA unter folgenden Voraussetzungen bescheinigen:</p> <p>Erfolgreiche Teilnahme am Projekt „Röntgen“, welches im Rahmen des Lernfeldes 9 während des Berufsschulunterrichts durchgeführt wird (5. Semester)</p> <p>Die ausbildende Tierärztin/der ausbildende Tierarzt hat mit der/dem Auszubildenden 20 Einstellungen an mindestens zwei verschiedenen Tierarten während der dreijährigen Ausbildungszeit vorzunehmen, § 22 RöV ist zu beachten. Die Einstellungen sind auf einem gesonderten Blatt im Berichtsheft nachzuweisen</p> <p>Bestehen der Abschlussprüfung</p> <p>Die/der Auszubildende hat zur Prüfungsanmeldung die Nachweise 1.) – 2.) zu erbringen. Ist dies geschehen, stellt die Kammer, nach Bestehen der Abschlussprüfung, eine Bescheinigung aus, die den Erwerb der Kenntnisse nach den Richtlinien Strahlenschutz in der</p>

	<p>Tierheilkunde bescheinigt. Diese Bescheinigung wird mit dem Prüfungszeugnis übergeben.</p> <p>Dies stellt eine Alternative zur herkömmlichen Regelung dar. Nach wie vor kann der Strahlenschutzkurs auch bei den bekannten Anbietern absolviert werden.</p>
Sonstiges	
Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	<p>Das Arbeitszeitgesetz schützt die Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Begrenzung der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit, durch Festsetzung von Mindestruhepausen während der Arbeitszeit und durch Mindestruhepausen zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der Arbeit. Es gilt für Angestellte sowie für die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nach Vollendung des 18. Lebensjahrs. Für Personen unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz.</p>
Einstiegsqualifikation (EQ)	<p>Die TKB beteiligt sich am Programm „Einstiegsqualifikation Jugendlicher“. Entsprechende Verträge werden von der Kammer registriert. Absolvierte Praktikumszeiten können im Ausnahmefall teilweise als Ausbildungszeit anerkannt werden. Die Einstiegsqualifizierung sollte möglichst nur angeboten werden, wenn eine grundsätzliche Bereitschaft besteht, eine Ausbildung anzuschließen.</p>
Mutterschutzgesetz	<p>Der gesetzliche Mutterschutz hat die Aufgabe, sowohl schwangere als auch stillende Frauen (bis zu 1 Jahr nach Entbindung) und ihr Kind vor Gefährdung, Überforderung und Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz, vor finanziellen Einbußen sowie vor den Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt zu schützen. Das Mutterschutzgesetz gilt im vollen Umfang auch für weibliche Auszubildende. Es regelt beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kündigungsschutz - Beschäftigungsverbot - Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Mutterschutzfrist - Mutterschutzfristen - Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfristen - Wiederaufnahme der Berufstätigkeit/Berufsausbildung - Umgang mit Urlaubsansprüchen <p>Ausführliche Informationen entnehmen Sie bitte dem Gesetzestext. In Betrieben, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist das Mutterschutzgesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen bzw. elektronisch, z.B. durch Angabe des links, zugänglich zu machen.</p>