

Merkblatt zur PKA-Ausbildung

1. Einstellungstermin

Die Einstellung sollte zum 1. August, spätestens Anfang September, erfolgen. Nur dann ist gewährleistet, dass die Auszubildende sich problemlos in den Berufsschulunterricht eingliedern kann und die Zulassung zur Abschlussprüfung drei Jahre später ohne weiteres erfolgen kann. Eine gesetzliche Regelung über den Ausbildungsbeginn existiert jedoch nicht, d.h., grundsätzlich kann die Ausbildung zu jedem Zeitpunkt aufgenommen werden, in einem solchen Fall wird allerdings eine Rücksprache mit der Apothekerkammer empfohlen

2. Ausbildungsverträge

Nach § 11 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) sind die wesentlichen Vertragsinhalte unverzüglich nach Abschluss des Vertrages schriftlich niederzulegen. Der Vertrag ist vom Ausbildenden, Auszubildenden sowie bei Jugendlichen von den Erziehungsberechtigten (beide Elternteile) zu unterzeichnen. Vordrucke des Vertrages erhalten Sie kostenlos bei der Geschäftsstelle der Apothekerkammer.

Der Vertrag ist vor Beginn der Ausbildung in dreifacher Ausfertigung bei der Kammer zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzureichen. Ein Exemplar des Vertrages bleibt bei der Kammer, die anderen beiden gehen zurück an die Apotheke, eines für die Apotheke, eines für die Auszubildende. Die Eintragung des Berufsausbildungsverhältnisses in das Verzeichnis ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung.

3. Ärztliche Untersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz

Diese Untersuchung muss für Jugendliche unter 18 Jahren innerhalb der letzten 14 Monate vor Beginn der Ausbildung durchgeführt worden sein und ist bei Jugendlichen unter 18 Jahren ein Jahr nach Aufnahme der Ausbildung zu wiederholen. Für diese Untersuchung entstehen für den Jugendlichen oder den Ausbildungsbetrieb keine Kosten. Der Auszubildende muss sich für die Untersuchung einen Berechtigungsschein besorgen, den die Bürgerämter ausgeben. Die Untersuchung kann beim Hausarzt durchgeführt werden. Die Bescheinigung über die Erstuntersuchung ist nach § 35 Abs. 1 BBiG mit dem Ausbildungsvertrag bei der Kammer einzureichen. Ein Exemplar ist in der Apotheke aufzubewahren.

4. Berufsschule

Berufsschulpflicht besteht nach dem Schulpflichtgesetz bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres. Nicht mehr berufsschulpflichtige Auszubildende können die Berufsschule

freiwillig besuchen. Der Berufsschulunterricht findet zweimal wöchentlich in der Friedrich-List-Schule KBBZ, Stengelstr. 29, 66117 Saarbrücken statt.

Die Ausbilder können bezüglich der Kombination der Berufsschultage ihre Wünsche äußern, die möglichen Kombinationen werden jeweils im Sommer vor Beginn des neuen Schuljahres im Kammerrundschreiben bekannt gegeben. Die geäußerten Wünsche werden nach Möglichkeit berücksichtigt, es muss allerdings eine gleichmäßige Besetzung der Klassen gewährleistet sein. Soweit bereits vorhanden, ist der eingetragene Ausbildungsvertrag bei der Anmeldung in der Berufsschule vorzulegen.

5. Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)

Auszubildende haben ein Berichtsheft zu führen, das vom Ausbilder regelmäßig (nicht erst kurz vor der Prüfung) zu kontrollieren und abzuzeichnen ist. Das Führen eines Berichtsheftes ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung. Berichtshefte sind nicht bei der Kammer, sondern in den Fachverlagen (Govi-Verlag, Eschborn, oder Deutscher Apothekerverlag, Stuttgart) erhältlich.

6. Ausbildungsplan

Ein Ausbildungsplan liegt den Vordrucken des Berufsausbildungsvertrages bei; er ist von beiden Vertragspartnern zu unterschreiben.

7. Freistellung von der Arbeit

Nach § 15 BBiG muss der Auszubildende die berufsschulpflichtige Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht (dieses beinhaltet nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts auch die notwendigen Wegezeiten), für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und für die Teilnahme an Prüfungen freistellen. Für Jugendliche sieht § 10 Abs. 1 Nr. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) zudem eine Freistellung für den Arbeitstag vor, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

Nach § 16 Bundesrahmentarifvertrag hat der Arbeitgeber den Auszubildenden am Tag vor schriftlichen und vor der mündlichen Abschlussprüfung von der Arbeit freizustellen. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus wird die Freistellung auch für erwachsene Jugendliche und vor der mündlichen Prüfung, die allerdings nur in Ausnahmefällen stattfindet, vorgesehen. Der Tarifvertrag findet Anwendung, wenn dies ausdrücklich zwischen Vertragspartnern vereinbart ist.

8. Arbeitsmittel

Die Auszubildende ist nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG verpflichtet, dem Auszubildenden die erforderlichen Arbeitsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen, dazu gehört z.B. das Berichtsheft, nicht aber die Arbeitskleidung und Bücher oder andere Lehrmittel für den Berufsschulunterricht.

9. Wöchentlichen Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit nach dem Tarifvertrag beträgt 40 Stunden. Wird hiervon nach oben abgewichen, ist zu beachten, dass Jugendliche nicht mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten dürfen. Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

Für Sonntage besteht ein generelles Beschäftigungsverbot. An Samstagen darf der Jugendliche beschäftigt werden, allerdings sollen zwei Samstage im Monat beschäftigungsfrei bleiben. Erfolgt eine Beschäftigung am Samstag, ist dem Jugendlichen an einem anderen berufsschulfreien Werktag derselben Woche freizugeben. Kann der Jugendliche am Samstag nicht acht Stunden beschäftigt werden, kann der Unterschied zwischen tatsächlicher und höchstzulässiger Arbeitszeit an dem freien Tag bis 13.00 Uhr ausgeglichen werden.

Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz dürfen Auszubildende unter 18 Jahren an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden nicht mehr beschäftigt werden, der Tag ist mit 8 Stunden auf die Arbeitszeit anzurechnen. Auszubildende über 18 Jahre haben zwar keinen Anspruch auf Freistellung von der Ausbildung nach dem Unterricht, ein freier Nachmittag kann sich aber bei entsprechender Arbeitsverteilung in der Woche ohnehin ergeben. Auf die Arbeitszeit wird die tatsächliche Unterrichtszeit mit Pausen und die Wegezeit, soweit sie in die Öffnungszeit der Apotheke fällt, angerechnet.

10. Ausbildungsvergütung

Nach dem Muster-Berufsausbildungsvertrag gelten für die Vergütung mindestens die tariflichen Sätze, sofern die Vergütung tariflich geregelt ist. Dies ist im Gehaltstarifvertrag erfolgt.

11. Urlaubsanspruch

Für Auszubildende, die zu Beginn des Kalenderjahres das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, richtet sich der Urlaubsanspruch nach den Bestimmungen des JArbSchG. Nach § 19 Abs. 2 JArbSchG ist der Urlaub nach dem Lebensalter gestaffelt und beträgt jährlich:

- mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Auszubildende, die zu Beginn des Kalenderjahres das 18. Lebensjahr bereits vollendet haben, haben einen Urlaubsanspruch in Höhe von jährlich 31 Werktagen, wenn im Ausbildungsvertrag vereinbart ist, dass für die Gewährung des Jahresurlaubs die entsprechenden Bestimmungen des Bundesrahmentarifvertrages Anwendung finden. Eine solche Klausel ist üblicherweise in den Formularverträgen enthalten. Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses sowie Ausscheiden aus dem Apothekenbetrieb im Laufe eines

Kalenderjahres besteht ein Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit.

Scheidet ein Auszubildender in der zweiten Jahreshälfte (1. Juli oder später) aus dem Apothekenbetrieb aus, darf allerdings gemäß der bundesarbeitsgerichtlichen Rechtsprechung durch die Anwendung des im Bundesrahmentarifvertrages geregelten „Zwölfteilungsprinzips“ der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen nicht unterschritten werden. Bei der Berechnung des Jahresurlaubs für das 4. Kalenderjahr ist in jedem Fall zunächst auf das vertragliche Ausbildungsende abzustellen. Die nachstehende Tabelle stellt den Urlaubsanspruch von Auszubildenden für die Einstellungstermine 1. August und 1. September dar.

	1. KJ	2. KJ	3. KJ	4. KJ
Beginn am 01.08.	14	33	33	24
Beginn am 01.09.	11	33	33	24

Das in Vertrag vorgesehene Ende des Ausbildungsverhältnisses ist in den seltensten Fällen das tatsächliche. Das Ausbildungsverhältnis endet nach § 21 Abs. 2 BBiG mit Bestehen der Abschlussprüfung, die aber meist bereits im Juni durchgeführt wird. Da somit das Ende in der ersten Jahreshälfte eintritt, hat der Auszubildende nur Anspruch auf den „gequotelten“ Urlaub, nämlich auf 14 Tage. Besteht ein Auszubildender die Abschlussprüfung nicht oder nimmt der Auszubildende nicht an der Abschlussprüfung teil, erhöht sich der Urlaubsanspruch mindestens auf die gesetzlich vorgeschriebenen 24 Werktage.

12. Einstellung einer ausländischen Auszubildenden

Bei Einstellung einer ausländischen Auszubildenden sollte mit der zuständigen Arbeitsagentur geklärt werden, zur Aufnahme des Ausbildungsverhältnisses eine Arbeitserlaubnis erforderlich ist. Wenn dies der Fall ist, muss diese den Verträgen in Kopie beigelegt werden.