Bundesanzeiger
Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
www.bundesanzeiger.de

Bundesinstitut für Berufsbildung

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 26. März 2025 zum Ausbildungsvertragsmuster

Das Bundesinstitut für Berufsbildung gibt bekannt:

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat mit Datum vom 26. März 2025 die Aktualisierung der Empfehlung 115 beschlossen. Der Hauptausschuss des BIBB empfiehlt den Vertragspartnern eines Berufsausbildungsverhältnisses, das nachstehende Ausbildungsvertragsmuster sowie das erläuternde Merkblatt dem Vertragsverhältnis zugrunde zu legen.

Die PDF-Datei der amtlichen Veröffentlichung ist mit einem qualifizierten elektronischen Siegel versehen. Siehe dazu Hinweis auf Infoseite.

Ausbildungsvertragsmuster

Berufsausbildungsvertrag
(§§ 10, 11 des Berufsbildungsgesetzes – BBiG)

Zwischen

_____

_____

(Name und Anschrift des Ausbildenden* (Ausbildungsbetriebs**))[1]

und

_____

_____

(Name und Anschrift der/des Auszubildenden)

geboren am

_____

gesetzlich vertreten durch[2]

_____

_____

wird nachstehender Berufsausbildungsvertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf

_____

_____

(wenn einschlägig, bitte einschließlich Fachrichtung, Schwerpunkt, Wahlqualifikation(en) und/oder Einsatzgebiet nach der Ausbildungsordnung bezeichnen)

nach Maßgabe der Ausbildungsordnung[3] geschlossen:

§ 1 – Dauer der Ausbildung

1. (Dauer)

Die Ausbildungsdauer beträgt nach der Ausbildungsordnung _____ Jahre/Monate.

□ Auf die Ausbildungsdauer wird die Berufsausbildung zum _____[4] bzw. eine berufliche Vorbildung in _____ mit _____ Monaten angerechnet.[5]

Die Berufsausbildung wird in

□ Vollzeit

□ Teilzeit[6] (_____ % der Ausbildungszeit in Vollzeit)

durchgeführt. Die Ausbildungsdauer verlängert sich aufgrund der Teilzeit um _____ Monate.

□ Die Ausbildungsdauer verkürzt sich vorbehaltlich der Entscheidung der zuständigen Stelle aufgrund _____ um _____ Monate[7].

□ Die Berufsausbildung wird im Rahmen eines ausbildungsintegrierenden dualen Studiums absolviert.

Das Berufsbildungsverhältnis
beginnt am _____ und endet am _____.

* Soweit keine geschlechtsneutrale Formulierung gewählt wird, dient dies allein der Vereinfachung der Lesbarkeit. Auch dort werden alle Menschen angesprochen – unabhängig von ihrem Geschlecht (m/w/d).

** für den Bereich des öffentlichen Dienstes die Dienststelle

2. (Probezeit)

Die Probezeit beträgt _____ Monate[8]. Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

3. (Vorzeitige Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses)

Bestehen Auszubildende vor Ablauf der in Nummer 1 vereinbarten Ausbildungsdauer die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

4. (Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses)

Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

§ 2 – Ermächtigung zur Anmeldung zu Prüfungen

Die/der Auszubildende ermächtigt den Ausbildenden, sie/ihn in ihrem/seinem Namen zu Prüfungen im Rahmen der Ausbildung anzumelden; siehe näher § 4 Nummer 11 dieses Vertrags.

§ 3 – Ausbildungsstätte

Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach § 4 Nummer 12 in

_____ (Ausbildungsstätte)

und den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

§ 4 – Pflichten des Ausbildenden

Der Ausbildende verpflichtet sich,

1. (Ausbildungsziel)

dafür zu sorgen, dass der/dem Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist, und die Berufsausbildung nach den beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann;

2. (Ausbilderinnen/Ausbilder)

selbst auszubilden oder eine/einen persönlich und fachlich geeignete/geeigneten Ausbilderin/Ausbilder ausdrücklich damit zu beauftragen und diese/diesen der/dem Auszubildenden jeweils in Textform bekannt zu geben; bei elektronischer Bekanntgabe ist diese so zu übermitteln, dass die Empfänger und Empfängerinnen sie speichern und ausdrucken können;

3. (Ausbildungsordnung)

der/dem Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung die Ausbildungsordnung kostenlos auszuhändigen;

4. (Ausbildungsmittel)

der/dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur, zur Verfügung zu stellen, die für die Ausbildung in den betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen[9], auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und in zeitlichem Zusammenhang damit stattfinden, erforderlich sind; diese Verpflichtung gilt auch für Hard- und Software, die für das digitale mobile Ausbilden nach § 28 Absatz 2 Satz 2 BBiG zusätzlich erforderlich ist;

5. (Besuch der Berufsschule und von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte; Prüfungen)

die/den Auszubildende/n zum Besuch der Berufsschule anzuhalten und freizustellen bzw. nicht zu beschäftigen. Der Ausbildende verpflichtet sich daneben, die/den Auszubildende/n, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vorgeschrieben oder nach Nummer 12 durchzuführen sind, freizustellen. Das Gleiche gilt für die Teilnahme an Prüfungen und an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht;

6. (Führung von schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweisen)

schriftliche oder elektronische[10] Ausbildungsnachweise der/dem Auszubildenden für die Berufsausbildung kostenfrei zur Verfügung zu stellen und ihnen Gelegenheit zu geben, die Ausbildungsnachweise während der Ausbildungszeit am Arbeitsplatz zu führen.

Die/der Ausbildende wird die/den Auszubildende/n zum ordnungsgemäßen Führen der Ausbildungsnachweise anhalten und dies durch regelmäßige Abzeichnung oder in sonstiger geeigneter Weise bestätigen;

7. (Ausbildungsbezogene Tätigkeiten)

der/dem Auszubildenden nur Aufgaben zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren/seinen körperlichen Kräften angemessen sind;

8. (Sorgepflicht)

dafür zu sorgen, dass die/der Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet wird;

9. (Ärztliche Untersuchungen)

sofern die/der Auszubildende noch nicht 18 Jahre alt ist, sich Bescheinigungen gemäß den §§ 32, 33 des Jugendarbeitsschutzgesetzes darüber vorlegen zu lassen, dass sie/er

a) vor der Aufnahme der Ausbildung untersucht und

b) vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersucht worden ist;

10. (Eintragungsantrag)

unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrags die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle unter Beifügung einer Kopie der Vertragsabfassung und des Empfangsnachweises des Auszubildenden und – bei Auszubildenden unter 18 Jahren – einer Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung gemäß § 32 des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beantragen; Entsprechendes gilt bei späteren Änderungen des wesentlichen Vertragsinhalts;

11. (Anmeldung zu Prüfungen)

die/den Auszubildende/n im Rahmen einer gemäß § 2 dieses Vertrags erteilten Ermächtigung rechtzeitig zu den angesetzten Zwischen- und Abschlussprüfungen oder zum ersten und zweiten Teil einer gestreckten Abschlussprüfung anzumelden und für die Teilnahme freizustellen sowie der Anmeldung zur Zwischenprüfung oder zum ersten Teil einer gestreckten Abschlussprüfung bei Auszubildenden, die noch nicht 18 Jahre alt sind, eine Kopie*** oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung gemäß § 33 des Jugendarbeitsschutzgesetzes beizufügen; die/der Auszubildende erhält eine Kopie des Anmeldeantrags;

12. (soweit zutreffend: Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte)

---

§ 5 – Pflichten der/des Auszubildenden

Die/Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Sie/Er verpflichtet sich insbesondere,

1. (Lernpflicht)

die ihr/ihm im Rahmen ihrer/seiner Berufsausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen;

2. (Berufsschulunterricht, Prüfungen und sonstige Maßnahmen)

am Berufsschulunterricht und an Prüfungen sowie an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die sie/er nach § 4 Nummer 5, 11 und 12 freigestellt bzw. nicht beschäftigt wird;

3. (Weisungsgebundenheit)

den Weisungen zu folgen, die ihr/ihm im Rahmen der Berufsausbildung von Ausbildenden, von Ausbilderinnen oder Ausbildern oder von anderen weisungsberechtigten Personen, soweit sie als weisungsberechtigt bekannt gemacht worden sind, erteilt werden;

4. (Betriebliche Ordnung)

die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten;

5. (Sorgfaltspflicht)

Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln und sie nur zu den ihr/ihm übertragenen Arbeiten zu verwenden;

6. (Betriebsgeheimnisse)

über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren;

7. (Führung von schriftlichen oder elektronischen[11] Ausbildungsnachweisen)

die vorgeschriebenen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweise ordnungsgemäß zu führen und regelmäßig vorzulegen;

8. (Benachrichtigung)

bei Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung, vom Berufsschulunterricht oder von sonstigen Ausbildungsveranstaltungen dem Ausbildenden unter Angabe von Gründen unverzüglich Nachricht zu geben. Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit, die länger als drei Kalendertage dauert, hat die/der Auszubildende, sofern sie/er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen. Auf Verlangen des Ausbildenden ist die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer früher als im Gesetz vorgesehen ärztlich feststellen zu lassen. Dauert die

*** in Papierform oder elektronisch

Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die/der Auszubildende verpflichtet, sich eine neue ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen.

9. (Ärztliche Untersuchungen)

soweit auf sie/ihn die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes Anwendung finden, sich gemäß den §§ 32 und 33 dieses Gesetzes ärztlich

a) vor Beginn der Ausbildung untersuchen

b) vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersuchen zu lassen

und die Bescheinigungen hierüber dem Ausbildenden vorzulegen.

§ 6 – Vergütung und sonstige Leistungen

1. (Höhe und Fälligkeit)

☐ Das Ausbildungsverhältnis fällt in den Geltungsbereich des folgenden Tarifvertrags: _____

☐ Das Ausbildungsverhältnis fällt nicht in den Geltungsbereich eines gültigen Tarifvertrags.

Der Ausbildende zahlt der/dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung in Höhe von monatlich

Euro _____ brutto im ersten Ausbildungsjahr,

Euro _____ brutto im zweiten Ausbildungsjahr,

Euro _____ brutto im dritten Ausbildungsjahr,

Euro _____ brutto im vierten Ausbildungsjahr.

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung wird als Überstunde

☐ besonders vergütet

☐ in Freizeit ausgeglichen

☐ besonders vergütet oder in Freizeit ausgeglichen

☐ besonders vergütet und in Freizeit ausgeglichen[11]

Die Vergütung wird spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt. Das auf die Urlaubszeit entfallende Entgelt (Urlaubsentgelt) wird vor Antritt des Urlaubs ausgezahlt.

Die Beiträge für die Sozialversicherung tragen die Vertragschließenden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

2. (Zusammengesetzte Vergütung)

☐ Die Vergütung setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen, die in einer Anlage zum Ausbildungsvertrag aufgeführt werden, zusammen.

3. (Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte)

Ausbildende tragen die Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte nach § 4 Nummer 5, soweit sie nicht anderweitig gedeckt sind. Ist eine auswärtige Unterbringung erforderlich, so können Auszubildenden anteilige Kosten für Verpflegung in dem Umfang in Rechnung gestellt werden, in dem diese Kosten einsparen. Die Anrechnung von anteiligen Kosten und Sachbezugswerten nach § 17 Absatz 6 BBiG darf 75 % der vereinbarten Bruttovergütung nicht übersteigen.

4. (Berufskleidung)

Wird vom Ausbildenden eine besondere Berufskleidung vorgeschrieben, so wird sie von ihm zur Verfügung gestellt.

5. (Fortzahlung der Vergütung)

Der/Dem Auszubildenden wird die Vergütung auch gezahlt

a) für die Zeit der Freistellung gemäß § 4 Nummer 5, 11 und 12 dieses Vertrags sowie gemäß § 43 des Jugendarbeitsschutzgesetzes

b) bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie/er

aa) sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,

bb) aus einem sonstigen, in ihrer/seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, die Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen,

cc) bei Krankheit nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

§ 7 – Ausbildungszeit, Anrechnung und Urlaub

1. (Tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit[12])

a) Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit beträgt _____ Stunden[13]

b) Die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit beträgt _____ Stunden.

2. (Anrechnung)

Auf die Ausbildungszeit der Auszubildenden werden angerechnet

a) die Berufsschulunterrichtszeit nach § 15 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 BBiG bzw. § 9 Absatz 2 Nummer 3 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) einschließlich der Pausen und der notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsstätte,

b) Berufsschultage nach § 15 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 BBiG bzw. § 9 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 JArbSchG mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit,

c) Berufsschulwochen nach § 15 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 BBiG bzw. § 9 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 JArbSchG mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit,

d) die Freistellung nach § 15 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 BBiG bzw. § 10 Absatz 1 Nummer 1 JArbSchG mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen und der notwendigen Wegezeiten zwischen Teilnahmeort und Ausbildungsstätte und

e) die Freistellung nach § 15 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 BBiG bzw. § 10 Absatz 1 Nummer 2 JArbSchG mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit.

3. (Urlaub)

Der Ausbildende gewährt der/dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch

auf _____ Werktage oder _____ Arbeitstage im Jahr _____,

auf _____ Werktage oder _____ Arbeitstage im Jahr _____,

auf _____ Werktage oder _____ Arbeitstage im Jahr _____,

auf _____ Werktage oder _____ Arbeitstage im Jahr _____.

4. (Lage des Urlaubs)

Der Urlaub soll zusammenhängend und in der Zeit der Berufsschulferien erteilt und genommen werden. Während des Urlaubs darf die/der Auszubildende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

§ 8 – Kündigung

1. (Kündigung während der Probezeit)

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

2. (Kündigungsgründe)

Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

a) aus einem wichtigen Grund[14] ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist

b) von der/dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie/er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

3. (Form der Kündigung)

Die Kündigung muss schriftlich, im Fall der Nummer 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

4. (Unwirksamkeit einer Kündigung)

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein Schlichtungsverfahren gemäß § 10 eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

5. (Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung)

Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vorzeitig gelöst, so kann der Ausbildende oder die/der Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn die andere Person den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Das gilt nicht bei Kündigung wegen Aufgabe oder Wechsels der Berufsausbildung (Nummer 2 Buchstabe b). Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.

6. (Aufgabe des Betriebs, Wegfall der Ausbildungseignung)

Bei Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses wegen Betriebsaufgabe oder wegen Wegfalls der Ausbildungseignung verpflichten sich Ausbildende, sich mit Hilfe der Berufsberatung der zuständigen Arbeitsagentur rechtzeitig um eine weitere Ausbildung im bisherigen Ausbildungsberuf in einer anderen geeigneten Ausbildungsstätte zu bemühen.

§ 9 – Betriebliches Zeugnis

Die/der Ausbildende hat der/dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis kann mit Einwilligung der Auszubildenden in elektronischer Form erteilt werden. Hat der Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch die Ausbilderin oder der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben. Es muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der/des Auszubildenden. Auf Verlangen der/des Auszubildenden sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

§ 10 – Beilegung von Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten aus dem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts der nach § 111 Absatz 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes errichtete Schlichtungsausschuss anzurufen, sofern ein solcher bei der zuständigen Stelle besteht.

§ 11 – Erfüllungsort

Erfüllungsort für alle Ansprüche aus diesem Vertrag ist der Ort der Ausbildungsstätte.

§ 12 – Sonstige Vereinbarungen[15];
Hinweis auf Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen

_____

_____

Rechtswirksame Nebenabreden, die das Berufsausbildungsverhältnis betreffen, können nur durch Ergänzung in Textform im Rahmen des § 12 dieses Berufsausbildungsvertrags getroffen werden.

§ 13 – Vertragsabfassung

Die/der Ausbildende verpflichtet sich, dem/der Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen die Vertragsabfassung unverzüglich nach deren Erstellung auszuhändigen. Bei elektronischer Abfassung ist die Vertragsabfassung so zu übermitteln, dass die Empfänger und Empfängerinnen diese speichern und ausdrucken können. Der/die Auszubildende verpflichtet sich, den Empfang der elektronischen Vertragsabfassung selbst oder durch ihre/seine gesetzlichen Vertreter zu bestätigen.

Die Vertragsabfassung und der Empfangsnachweis sind von der/dem Ausbildenden nach Ablauf des Jahres, in dem das Ausbildungsverhältnis beendet wurde, drei Jahre aufzubewahren.

Vorstehender Vertrag ist

□ gemäß § 13 Satz 1 zweifach (bei Mündeln _____ fach) ausgestellt und von den Vertragsschließenden eigenhändig unterschrieben worden.

□ gemäß § 13 Satz 2 elektronisch abgefasst und übermittelt worden.

_____ , den _____

(Ort) (Datum)

Die/der Ausbildende: Die/der Auszubildende:

_____ _____

(Stempel und Unterschrift)

Der/die gesetzliche(n) Vertreter des/der Auszubildenden:

Eltern/Elternteil (bei alleinigem Sorgerecht):

_____ _____

oder Vormund: _____

Dieser Vertrag ist in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen am _____
unter Nummer _____

Vorgemerkt zur Prüfung für (Siegel) _____

Anlage gemäß § 4 Nummer 1 des Berufsausbildungsvertrags

Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Berufsausbildungsablaufs:

Anlage gemäß § 6 Nummer 2 des Berufsausbildungsvertrags

Die monatliche Ausbildungsvergütung setzt sich wie folgt zusammen:

...

Merkblatt zum Berufsausbildungsvertrag

Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen der/dem Ausbildenden und der/dem Auszubildenden geschlossen. Ausbildende/r ist diejenige natürliche oder juristische Person (z. B. GmbH), die einen anderen zur Berufsausbildung einstellt. Davon zu unterscheiden sind diejenigen, die die Ausbildung praktisch durchführen. Das können der Ausbildende selbst oder von ihm beauftragte Ausbilder oder Ausbilderinnen sein. Auszubildende sind diejenigen, die ausgebildet werden. Im Fall der Minderjährigkeit ist zum Vertragsschluss die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich. Für Jugendliche unter 18 Jahren darf ein Berufsausbildungsvertrag nur in einem anerkannten Ausbildungsberuf abgeschlossen werden. Ausbildungsberufe werden durch Rechtsverordnung gemäß den §§ 4, 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und den §§ 25, 26 der Handwerksordnung anerkannt. Solange dies nicht geschehen ist, sind gemäß § 103 Absatz 1 BBiG die bisherigen Ordnungsmittel (Berufsbild, Berufsbildungsplan und Prüfungsanforderungen) bzw. gemäß § 122 Absatz 4 der Handwerksordnung die fachlichen Vorschriften anzuwenden. Das amtliche Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe kann bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit oder bei der zuständigen Stelle eingesehen werden. Ist durch den übereinstimmenden Willen, dass eine Ausbildung in diesem Ausbildungsberuf stattfinden soll, zwischen den Vertragspartnern der Ausbildungsvertrag zustande gekommen, so muss unverzüglich, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, der wesentliche Vertragsinhalt in Textform abgefasst werden. Als Vertragsabfassung dient das von der zuständigen Stelle vorgesehene Muster des Berufsausbildungsvertrags. Unverzüglich nach Abschluss des Ausbildungsvertrages hat der oder die Ausbildende bei der zuständigen Stelle die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse unter Beifügung einer Kopie der Vertragsabfassung sowie des Empfangsnachweises zu beantragen.

Bei der Abfassung des Vertrages ist im Einzelnen Folgendes zu beachten:

§ 1 – Dauer der Ausbildung

Zu Nummer 1 (Dauer)

Die vorgeschriebene Ausbildungsdauer ist der Ausbildungsordnung zu entnehmen. Die tatsächliche Dauer der Ausbildung ist unter Berücksichtigung von etwaigen Verkürzungen oder Anrechnungen im Vertrag mit dem Datum des Beginns und des Endes anzugeben.

Eine längere Dauer als in der Ausbildungsordnung vorgeschrieben darf nicht vereinbart werden. Es ist aber möglich, dass während der Laufzeit des Ausbildungsverhältnisses die/der Auszubildende im Ausnahmefall einen Verlängerungsantrag stellt, den die zuständige Stelle genehmigen kann, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Gegebenenfalls kann auf die Ausbildungsdauer eine vorherige Berufsausbildung oder nach besonderen Bestimmungen der einzelnen Bundesländer oder bei Fehlen einer solchen Rechtsverordnung des Landes durch die zuständige Stelle im Einzelfall eine anderweitige berufliche Vorbildung wie etwa ein Berufsgrundbildungsjahr ganz oder teilweise angerechnet werden.

Die zuständige Stelle hat auf gemeinsamen Antrag des/der Auszubildenden und Ausbildenden die Ausbildungsdauer zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass die/der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Dauer erreicht. Für die Entscheidung im Einzelfall sind die Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung und der jeweiligen zuständigen Stelle maßgebend.

Die Verkürzung der Ausbildungsdauer oder die Anrechnung auf die Ausbildungsdauer ist in § 1 Nummer 1 der Vertragsniederschrift unter Angabe des bereits abgeleisteten Anrechnungszeitraums bzw. der besuchten Schulen auszuweisen.

Über die vertraglich vereinbarten Verkürzungen und Anrechnungen hinaus eröffnet das BBiG die Möglichkeit der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 45 Absatz 1 BBiG, § 37 Absatz 1 HwO). Das Nähere regelt die Prüfungsordnung der zuständigen Stelle.

Der Berufsausbildungsvertrag endet spätestens mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungsdauer. Im Berufsausbildungsvertrag ist die Vereinbarung einer Weiterbeschäftigung nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses unzulässig. Außerhalb des Berufsausbildungsvertrags kann eine solche Vereinbarung frühestens während der letzten sechs Monate des bestehenden Berufsausbildungsverhältnisses getroffen werden. Wenn die Vertragsparteien dies beabsichtigen, soll im Interesse der Vertragsklarheit innerhalb der letzten sechs Monate des bestehenden Berufsausbildungsverhältnisses eine entsprechende Willensäußerung der/des Auszubildenden erfolgen.

Das Arbeitsverhältnis kann auf unbestimmte Zeit oder befristet eingegangen werden. Bei einer Befristung sind die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu beachten.

§ 2 – Ermächtigung zur Anmeldung zu Prüfungen

Entgegen verbreiteter früherer Praxis steht die Anmeldung zu Prüfungen grundsätzlich der bzw. dem Auszubildenden selbst zu. Der Ausbildende kann zur Prüfung nicht bereits aus eigenem Recht anmelden, sondern nur infolge einer Ermächtigung; eine solche in § 2 vorgesehene Ermächtigung ist aber auch nachdrücklich zu empfehlen, um eine fristgerechte Anmeldung zur Prüfung zu gewährleisten und eine ungewollte Unterbrechung des Vertragsverhältnisses zu vermeiden. Eine Unterbrechung mit der Folge des Wegfalls der Ausbildungsvergütung könnte eintreten, wenn die Prüfung infolge verspäteter Anmeldung erst nach Ende der vereinbarten Ausbildungsdauer anberaumt werden könnte, § 21 Absatz 1 BBiG.

§ 3 – Ausbildungsstätte

Hier ist aufzuführen,

a) wenn die gesamte Ausbildung nur in einer Ausbildungsstätte vorgenommen wird: der Ort der Ausbildungsstätte; Ausbildende und Auszubildende können vereinbaren, dass Teile der Ausbildung durch planmäßiges digitales mobiles Ausbilden gemäß § 28 Absatz 2 Satz 2 BBiG absolviert werden. Auf die Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 20. Juni 2023 zum planmäßigen „Mobilen Ausbilden und Lernen“ wird verwiesen. Soweit die zuständigen Stellen Formblätter für die Vereinbarung digitalen mobilen Ausbildens vorhalten, sind diese zu verwenden und dem Ausbildungsvertrag beizufügen.

b) wenn die Ausbildung in mehreren Ausbildungsstätten vorgenommen wird: die Bezeichnung der Ausbildungsstätten mit Angabe des Ortes.

§ 4 – Pflichten des Ausbildenden

Zu Nummer 1 (Ausbildungsziel)

Dem Berufsausbildungsvertrag sind Angaben über die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung als Anlage beizufügen. Der Ausbildungsablauf ist unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplans gemäß § 5 BBiG bzw. § 26 HwO den betrieblichen Gegebenheiten entsprechend so aufzugliedern, dass sowohl die zeitliche Folge als auch der sachliche Aufbau der Berufsausbildung ersichtlich ist.

Zu Nummer 5 (Besuch der Berufsschule und von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte; Prüfungen)

Der Ausbildende hat erwachsene Auszubildende in folgenden Fällen freizustellen:

a) für die Teilnahme am Berufsschulunterricht,

b) an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,

c) in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Wochenstunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig,

d) für Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätte vorgeschrieben oder nach Nummer 12 durchzuführen sind, sowie die Teilnahme an Prüfungen,

e) an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

Der Ausbildende darf jugendliche Auszubildende in den vorgenannten Fällen der Buchstaben b und c nicht beschäftigen und hat sie in den Fällen der Buchstaben a, d und e freizustellen.

Daneben darf der Ausbildende Auszubildende vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigen.

Zu Nummer 9 (Untersuchungen)

Nach § 32 JArbSchG darf der Ausbildende mit der Berufsausbildung einer/eines Jugendlichen nur beginnen, wenn diese/r innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist und ihm eine von diesem Arzt aus-

gestellte Bescheinigung vorliegt. Der Ausbildende hat sich vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass die/der Jugendliche nachuntersucht worden ist.

Zu Nummer 10 (Eintragungsantrag)

Der Eintragungsantrag muss vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses bei der zuständigen Stelle gestellt werden, nicht etwa erst während der Probezeit. Dem Antrag sind eine Kopie der Vertragsabfassung und die sonstigen Formblätter der zuständigen Stelle (bei digitaler Übermittlung ebenfalls in digitaler Form) beizufügen. Die Beifügung eines gesonderten Empfangsnachweises ist nur bei elektronischer Abfassung des Ausbildungsvertrages erforderlich. Auch nachträgliche Änderungen des Vertragsinhalts, die von dem ursprünglich der zuständigen Stelle eingereichten Text des Vertrags und der Anlagen abweichen, müssen der zuständigen Stelle unverzüglich mitgeteilt werden.

Zu Nummer 11 (Anmeldung zu Prüfungen)

Siehe Erläuterung zu § 2.

Zu Nummer 12 (Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte)

An dieser Stelle sind diejenigen Ausbildungsmaßnahmen einzutragen, die außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden. Für diese Maßnahmen trägt der Ausbildende die Kosten entsprechend § 6 Nummer 3 des Berufsausbildungsvertrags.

§ 5 – Pflichten der/des Auszubildenden

Zu Nummer 4 (Betriebliche Ordnung)

Die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung kann z. B. betreffen: Sicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften, Anlegen von Schutzkleidung, Vorschriften über das Betreten von Werkstätten und bestimmten Räumen, Benutzungsordnungen für Sozialeinrichtungen, allgemeine Hausordnung usw., soweit sie nicht zu den Bestimmungen des BBiG im Widerspruch stehen. Der Ausbildende hat die Auszubildenden auf bestehende Ordnungen hinzuweisen. Die Auszubildenden sollen sich auch selbst über die Ordnungen informieren, wenn diese in der Ausbildungsstätte allgemein zugänglich sind.

Zu Nummer 6 (Betriebsgeheimnisse)

Die Auszubildenden haben über die ihnen als Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse bezeichneten Tatsachen hinaus auch dann Stillschweigen zu bewahren, wenn sie eindeutig erkennen mussten, dass es sich um Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse handelt.

Zu Nummer 8 (Benachrichtigung)

Für Auszubildende, die privat krankenversichert sind, gilt im Krankheitsfall die Anzeige- und Nachweispflicht nach § 5 Absatz 1 EFZG. Ärztliche Bescheinigungen sind Ausbildenden danach unmittelbar vorzulegen.

Ärztliche Bescheinigungen sind auch bei Auslandsaufenthalt zum Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit, bei Arbeitsunfähigkeitsfeststellung durch Ärzte, die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen (Privatärzte), bei Erkrankung eines Kindes, stufenweiser Wiedereingliederung, Inanspruchnahme von Rehabilitationsleistungen oder Beschäftigungsverboten vorzulegen.

§ 6 – Vergütung und sonstige Leistungen

Zu Nummer 1 (Höhe und Fälligkeit)

In die vorgesehenen Zeilen der Vertragsabfassung ist die der/dem Auszubildenden zu gewährende Vergütung für jedes Ausbildungsjahr einzutragen. Die Vergütung muss mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigen.

Fällt das Ausbildungsverhältnis in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags, ist dieser die Grundlage für die Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung entsprechend den nachfolgenden Regelungen. Auch bei bestehender Tarifbindung steht es den Vertragsparteien frei, eine über den tariflich festgelegten Sätzen liegende Ausbildungsvergütung zu vereinbaren.

Fällt das Ausbildungsverhältnis nicht in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags, so gelten die nachfolgenden Regelungen zur Mindestvergütung.

1. Mindestvergütung

Vorbehaltlich der nachstehenden Sonderregelungen ist die Angemessenheit einer Vergütung ausgeschlossen, wenn sie die Mindestvergütung nach § 17 Absatz 2 BBiG unterschreitet.

Für Auszubildende mit einem Ausbildungsbeginn in den Jahren 2020 bis 2023 wurde die Höhe der Mindestvergütung in § 17 Absatz 2 Satz 1 BBiG festgelegt. Seit dem 1. Januar 2024 wird die Höhe der Mindestvergütung nach Maßgabe des § 17 Absatz 2 Satz 2 bis 7 BBiG gesetzlich fortgeschrieben. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung gibt jährlich bis spätestens zum 1. November eines Kalenderjahres die Höhe der Mindestvergütungen für im folgenden Kalenderjahr beginnende Ausbildungen im Bundesgesetzblatt bekannt. Weitere Informationen zur tariflichen und zur Mindestausbildungsvergütung sind im Internet unter BIBB / Ausbildungsvergütungen (https://www.bibb.de/de/4843.php) abrufbar.

2. Sonderregelungen zur Mindestvergütung

a) Tarifbindung der Ausbildenden

Wenn für den Ausbildenden nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes eine tarifvertragliche Vergütungsregelung gilt, ist diese nach § 17 Absatz 3 BBiG auch angemessen, wenn sie die jeweilige Mindestvergütung unterschreitet. Die tarifvertragliche Regelung erfährt im Fall der Tarifbindung des Ausbildenden also Vorrang vor der Mindestvergütung.

Nach Ablauf des jeweiligen Tarifvertrags gilt dessen Vergütungsregelung für bereits begründete Ausbildungsverhältnisse weiterhin als angemessen, bis sie durch einen neuen oder ablösenden Tarifvertrag ersetzt wird.

b) Fehlende Tarifbindung der Ausbildenden

Die vereinbarte Vergütung kann nach § 17 Absatz 4 BBiG auch dann unangemessen sein, wenn sie die Höhe der Mindestvergütung nicht unterschreitet: Soweit das Ausbildungsverhältnis in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fällt, an den der Ausbildende aber nicht gebunden ist, so ist die vereinbarte Vergütung in der Regel nicht angemessen, wenn sie die Höhe der im Tarifvertrag geregelten Vergütung um mehr als 20 % unterschreitet.

c) Teilzeitberufsausbildung

Bei einer Teilzeitberufsausbildung kann die in Nummer 1, Nummer 2 Buchstabe a und Nummer 2 Buchstabe b genannte Vergütung gemäß § 17 Absatz 5 BBiG unterschritten werden. Die Angemessenheit der Vergütung ist jedoch ausgeschlossen, wenn die prozentuale Kürzung der Vergütung höher ist als die prozentuale Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit.

Zu Nummer 2 (Zusammengesetzte Vergütung)

Bestandteile der Ausbildungsvergütung gemäß § 17 BBiG sind nur solche, die im Ausbildungsvertrag konkret bestimmt werden, nicht von bestimmten oder bestimmbaren Ereignissen abhängig gemacht und entsprechend § 18 Absatz 1 Satz 1 BBiG monatlich ausgezahlt werden.

Bestandteile der Vergütung können z. B. Sachleistungen oder regelmäßige monatliche Zulagen sein.

Sofern Ausbildende Auszubildenden im Rahmen einer zusammengesetzten Vergütung angemessene Wohnung und Verpflegung im Rahmen der Hausgemeinschaft gewähren, können diese Leistungen in Höhe der nach § 17 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 % der Bruttovergütung hinaus. Können Auszubildende während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Sachleistungen nicht abnehmen (z. B. bei Urlaub, Krankenhausaufenthalt etc.), so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

Zu Nummer 3 (Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte)

Hier sind auch abweichende Regelungen zugunsten der/des Auszubildenden zulässig.

Zu Nummer 4 (Berufskleidung)

Die Regelung, dass eine besondere Berufskleidung zur Verfügung gestellt wird, soll die Auszubildenden vor übermäßiger Kostenbelastung schützen. Sie soll außerdem verhindern, dass Berufsausbildungsverhältnisse nicht eingegangen werden können, weil die Beschaffung und Unterhaltung einer vorgeschriebenen besonderen Berufskleidung die finanzielle Leistungsfähigkeit der Auszubildenden und ihrer Eltern übersteigen würde. Deshalb ist in erster Linie an diejenigen Fälle gedacht, wo außerhalb der Entscheidungsfreiheit der Auszubildenden eine in ihrer Art, Qualität oder sonstigen Hinsicht von der in der betreffenden Branche üblichen Berufskleidung abweichende Berufskleidung vom Ausbildenden vorgeschrieben wird.

§ 7 – Ausbildungszeit, Anrechnung und Urlaub

Zu Nummer 1 (Tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit)

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit ist ausdrücklich in der Vertragsabfassung zu vereinbaren. Sie bezieht sich auf den Arbeitstag und hat ihre obere Grenze bei den gesetzlichen Bestimmungen, z. B. im JArbSchG. Die Vereinbarung der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit hat die Auswirkung, dass eine über sie hinausgehende Beschäftigung der/des Auszubildenden als Überstunde besonders zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen ist.

In Ausbildungsbetrieben****, in denen eine gleitende Arbeitszeit eingeführt ist und die Auszubildenden in diese Regelung einbezogen werden, darf die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht über die im JArbSchG höchstzulässigen Grenzen ausgedehnt werden. Die Lage der täglichen Ausbildungszeit muss sich innerhalb der vom JArbSchG gezogenen Grenzen bewegen.

Die vorstehenden Ausführungen zur täglichen Ausbildungszeit, namentlich zum JArbSchG, gelten für die wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend.

Zu Nummer 2 (Anrechnung)

Berufsschulunterrichtszeiten gemäß § 4 Nummer 5 Buchstabe a dieses Merkblatts werden einschließlich der Pausen und der notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsstätte auf die Ausbildungszeit angerechnet; Berufsschultage gemäß § 4 Nummer 5 Buchstabe b dieses Merkblatts sowie die Freistellung gemäß § 4 Nummer 5 Buchstabe e dieses Merkblatts werden mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit angerechnet. Berufsschulwochen gemäß § 4 Nummer 5 Buchstabe c dieses Merkblatts werden mit der durchschnittlichen wöchentlichen

**** für den Bereich des öffentlichen Dienstes die Dienststelle

Ausbildungszeit angerechnet. Die Freistellung für vorgeschriebene Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte sowie für die Teilnahme an Prüfungen gemäß § 4 Nummer 5 Buchstabe d dieses Merkblatts wird mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen und der notwendigen Wegezeiten zwischen Teilnahmeort und Ausbildungsstätte angerechnet. In der Regel wird als durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit die im Ausbildungsvertrag angegebene regelmäßige tägliche Ausbildungszeit anzurechnen sein. Bei einer wöchentlichen Ausbildungszeit ist diese durch die Zahl der Ausbildungstage (einschließlich Berufsschultage) zu teilen. Sind für bestimmte Tage unterschiedliche Ausbildungszeiten vereinbart, so ist die gesamte Ausbildungszeit in einer Woche zu ermitteln und durch die Zahl der Ausbildungstage zu teilen.

Entsprechendes gilt für die anrechenbaren Zeiten von jugendlichen Auszubildenden.

Zu Nummer 3 (Urlaub)

In die vorgesehenen Zeilen der Vertragsabfassung ist der/dem Auszubildenden zustehender Urlaub für jedes Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr) einzutragen, soweit nicht bereichsspezifische Ausnahmen bestehen. Es ist jeweils nur eine Spalte, entweder Werktage oder Arbeitstage, je nach tariflicher oder einzelvertraglicher Vereinbarung, einzutragen.

Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach dem Alter der/des Auszubildenden zu Beginn eines jeden Kalenderjahres. Ferner ist maßgebend, ob der Urlaub nach dem JArbSchG, dem Bundesurlaubsgesetz oder nach Tarif gewährt wird. Nur allgemeine Hinweise auf tarifliche Urlaubsregelungen sind nicht ausreichend.

Soweit nicht günstigere Urlaubsregelungen zur Anwendung kommen, besteht ein jährlicher Urlaubsanspruch:

- von mindestens 30 Werktagen, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- von mindestens 27 Werktagen, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- von mindestens 25 Werktagen, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist,
- von mindestens 24 Werktagen, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres das 18. Lebensjahr bereits vollendet hat.

§ 10 – Beilegung von Streitigkeiten

Zuständig für Streitigkeiten aus einem Berufsausbildungsverhältnis ist das Arbeitsgericht. Wenn die zuständige Stelle für die Beilegung von Streitigkeiten einen sogenannten Schlichtungsausschuss errichtet hat, ist Voraussetzung für die Durchführung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens, dass dieser Schlichtungsausschuss vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts angerufen wird. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses ist schriftlich oder mündlich zu Protokoll bei der zuständigen Stelle vorzunehmen.

§ 12 – Sonstige Vereinbarungen

Es dürfen keine Vereinbarungen getroffen werden, die mit dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung im Widerspruch stehen oder zuungunsten der Auszubildenden von den Vorschriften des BBiG abweichen. Unzulässig sind insbesondere Vereinbarungen, die die Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränken.

Vertragsstrafen dürfen nicht vereinbart werden. Ebenso unzulässig sind Vereinbarungen über den Ausschluss oder die Beschränkung von Schadensersatzansprüchen und über die Festsetzung der Höhe eines Schadensersatzes in Pauschbeträgen.

Verstöße gegen Bestimmungen des BBiG/der Handwerksordnung im Zusammenhang mit dem Vertragsschluss und der Abfassung des Vertrags sowie der Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse können als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße bis zu 2 000 Euro, in bestimmten Fällen mit einer Geldbuße bis zu 1 000 Euro geahndet werden (§ 101 BBiG, § 118 HwO).

---

[1] Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Ausbildenden können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung, § 10 Absatz 5 BBiG).

[2] Vertretungsberechtigt sind beide Eltern gemeinsam, soweit nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht. Ist ein Vormund bestellt, so bedarf dieser zum Abschluss des Ausbildungsvertrags der Genehmigung des Vormundschaftsgerichts.

[3] Gemäß § 103 Absatz 1 BBiG und § 122 Absatz 4 HwO sind die vor dem 1. September 1969 bestehenden Ordnungsmittel anzuwenden, solange eine Ausbildungsordnung nicht erlassen ist.

[4] Die Dauer einer anderen abgeschlossenen Berufsausbildung ist bei entsprechender Vereinbarung der Vertragsparteien nach § 5 Absatz 2 Satz 3 BBiG ganz oder teilweise auf die Ausbildungsdauer anzurechnen, sofern die dem Vertrag zugrunde liegende Ausbildungsordnung eine Anrechnungsmöglichkeit nach § 5 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 BBiG vorsieht.

[5] Durch Rechtsverordnung der Landesregierungen kann bestimmt werden, dass der Besuch eines Bildungsganges berufsbildender Schulen oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung ganz oder teilweise auf die Ausbildungsdauer angerechnet wird. Wird eine solche Rechtsverordnung nicht erlassen, kann die Anrechnung durch die zuständige Stelle im Einzelfall erfolgen. Für die Entscheidung über die Anrechnung auf die Ausbildungsdauer hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung Empfehlungen beschlossen, vgl. die Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 10. Juni 2021 zur Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungsdauer, zur Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungsdauer sowie zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung. Im Einzelfall bedarf es für die Anrechnung eines gemeinsamen Antrags der Auszubildenden und der Ausbildenden. Der Anrechnungszeitraum muss in ganzen Monaten durch sechs teilbar sein.

[6] Ausbildende und Auszubildende können die Durchführung der Berufsausbildung in Teilzeit vereinbaren (§ 7a BBiG). Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden. Auf Verlangen der Aus-

zubildenden verlängert sich die Ausbildungsdauer auch über die Höchstdauer des Eineinhalbfachen hinaus bis zur nächsten möglichen Abschlussprüfung. Der Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrags kann mit dem Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer verbunden werden. Führt die Verkürzung zu einer Ausbildungsdauer, die das Ende der für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegten Ausbildungsdauer höchstens um sechs Monate überschreitet, wird die Ausbildungsdauer auf das Ende der für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegten Ausbildungsdauer verkürzt.

[7] Nach § 8 Absatz 1 BBiG hat die zuständige Stelle auf gemeinsamen Antrag der/des Auszubildenden und Ausbildenden die Ausbildungsdauer zu verkürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel auch in der verkürzten Zeit erreicht wird.

[8] Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

[9] Auch eines ersten Teils der Abschlussprüfung, sofern nach der Ausbildungsordnung vorgesehen.

[10] Unzutreffendes streichen.

[11] Mögliche darüberhinausgehende Ausgleichsansprüche für Überstunden aus Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag sind davon unberührt.

[12] Nach dem JArbSchG beträgt die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit (Ausbildungszeit) bei noch nicht 18 Jahre alten Personen grundsätzlich acht Stunden. Ist allerdings die Arbeitszeit an einzelnen Werktagen auf weniger als acht Stunden verkürzt, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche bis zu achteinhalb Stunden beschäftigt werden (§ 8 JArbSchG). Im Übrigen sind die Vorschriften des JArbSchG über die höchstzulässigen Wochenarbeitszeiten zu beachten.

[13] Im Berufsausbildungsvertrag ist für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit zu vereinbaren. Diese Kürzung darf bei einer Teilzeitberufsausbildung jedoch nicht mehr als 50 % betragen.

[14] Ein wichtiger Grund ist gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungsdauer nicht zugemutet werden kann.

[15] Unter anderem können als integraler Bestandteil der Ausbildung Ausbildungsabschnitte im Ausland bis zu einem Viertel der Ausbildungsdauer vereinbart werden. Weiterhin können Zusatzqualifikationen vereinbart werden. Diese können Wahlbausteine in neuen Ausbildungsordnungen oder Teile anderer Ausbildungs- oder Fortbildungsordnungen sein. Zusatzqualifikationen müssen gesondert geprüft und bescheinigt werden.