

# Antrag auf Eintragung des Ausbildungsvertrages mit dem/der Auszubildenden in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (Lehrlingsrolle)

Ausbilder/Ausbilderin

Name, Vorname

Geburtsdatum

männl.

weibl.

div.

keine  
Angabe

Beschäftigung in Vollzeit:  ja  nein

Achtung: Falls der Ausbilder/die Ausbilderin neu benannt wird, bitte Belege über Ausbildungsberechtigung sowie Arbeitsvertrag mit den Arbeitsbedingungen beifügen.

**Ausbildender/Ausbildende** (Ausbildungsbetrieb)

Betriebsnummer nach § 18 i Abs. 1 SGB IV:

Wir sind ein Betrieb des öffentlichen Dienstes  ja  nein

Gesamtzahl Beschäftigte  
einschl. Inhaber, ohne  
Auszubildende

davon Fachkräfte  
im Ausbildungsberuf,  
einschl. Meister

Zahl der vor diesem Vertrags-  
abschluss aktuell **bestehen-  
den Ausbildungsverhältnisse**  
in diesem Ausbildungsberuf

Erstmalige Ausbildung im Beruf  ja  nein

**Auszubildender/Auszubildende**

Staatsangehörigkeit:

**Vorbildung:**

**Höchster Schulabschluss**

- ohne Schulabschluss (einschl. Sonder-  
schulabschluss)
- Hauptschulabschluss
- Mittlerer Bildungsabschluss (Real-,  
Mittelschulabschluss, Fachoberschul-  
reife oder Vergleichbares)
- Fachhochschul-/Hochschulreife  
(Abitur/Fachabitur)
- Sonstiger bzw. im Ausland erworbener  
Abschluss, der den o. g. Abschlüssen  
nicht zuzuordnen ist

Abgangsklasse

**Berufsvorbereitung, berufliche Grundbildung**

mindestens 6 Monate (Mehrfachnennungen möglich)

- keine Teilnahme
- betriebliche Qualifizierungsmaßnahme  
(z. B. EQJ, Qualifizierungsbausteine)
- Berufsvorbereitungsmaßnahme nach  
SGB III (Maßnahme der Bundesagentur  
für Arbeit)
- schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)
- schulisches Berufsgrundbildungsjahr  
(BGJ) (Zeugnis beifügen)
- Berufsfachschule ohne voll qualifizieren-  
den Berufsabschluss (Zeugnis beifügen)
- sonstige berufliche Schule (z. B.  
Handelsschule, Fachoberschule)

**Vorherige Berufsausbildung**

(Mehrfachnennungen möglich)

- keine
- abgeschlossene betriebliche  
Berufsausbildung
- nicht abgeschlossene betriebliche  
Berufsausbildung
- abgeschlossene Berufsausbildung in  
schulischer Form

**Vorheriges Studium**

- abgeschlossenes Studium
- nicht abgeschlossenes Studium

Der/die Auszubildende besucht künftig die Berufsschule

Name der Berufsschule

in   
Ort

Öffentliche Förderung des Ausbildungsverhältnisses (monatlich, regelmäßig, > 50 % der Kosten)

- keine, da überwiegend betriebliche Finanzierung
- ja, und zwar durch:
  - Sonderprogramme des Bundes / Landes / Kommunen
  - außerbetriebliche Berufsausbildung nach § 76 SGB III (i.d.R. von  
Bundesagentur für Arbeit geförderte Maßnahmen)
  - außerbetriebliche Berufsausbildung für behinderte Menschen bzw.  
Reha nach § 117 SGB III

Die Datenerhebung erfolgt aufgrund der §§ 28, 29 HwO i. V. m. Anlage D zur HwO und §§ 87, 88 BBiG sowie Art. 6 Abs. 1 c DSGVO.

**Erklärung des/der Auszubildenden:**

Die Einrichtungen unserer Ausbildungsstätten bieten – ggf. zusammen mit den im Berufsausbildungsvertrag aufgeführten Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte – die Voraussetzung, dass die erforderlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten nach der Ausbildungsordnung und dem Ausbildungsrahmenplan in vollem Umfang vermittelt werden können.

In der Person des/der Auszubildenden und des/der von ihm/ihr ggf. bestellten Ausbilders/Ausbilderin bzw. des/der Ausbildungsbeauftragten liegen keine Gründe vor, die der Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes entgegenstehen. Insbesondere besteht kein Verbot, Kinder und Jugendliche zu beschäftigen.

Alle später eintretenden wesentlichen Änderungen des Berufsausbildungsvertrages werden der Handwerkskammer unverzüglich mitgeteilt.

Es wird die Richtigkeit und Vollständigkeit der gemachten Angaben und die Übereinstimmung mit den Vertragsniederschriften sowie der bei der HWK eingereichten Kopie der Vertragsniederschrift versichert.

X

Datum/Unterschrift Ausbildender/Auszubildende



# Vertragsbestimmungen zum Berufsausbildungsvertrag\*

## § 1 Ausbildungsdauer\*\*

### 1. Dauer und Probezeit (siehe A<sup>1</sup> und B<sup>1</sup>)

Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

### 2. Vorzeitige Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Besteht der Auszubildende vor Ablauf der unter A<sup>1</sup> vereinbarten Ausbildungszeit die Gesellenprüfung/Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe der Ergebnisse durch den Prüfungsausschuss.

### 3. Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses

Besteht der Auszubildende die Gesellenprüfung/Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

## § 2 Pflichten des Ausbildenden\*\*

Der Ausbildende verpflichtet sich,

### 1. Ausbildungsziel

dafür zu sorgen, dass dem Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels nach der Ausbildungsordnung 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. Ausbilder

selbst auszubilden oder einen persönlich und fachlich geeigneten Ausbilder ausdrücklich damit zu beauftragen und diesen dem Auszubildenden jeweils bekannt zu geben.

### 3. Ausbildungsordnung

dem Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung die Ausbildungsordnung kostenlos auszuhändigen.

### 4. Ausbildungsmittel

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 Gesellenprüfungen/Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und in zeitlichem Zusammenhang damit stattfinden, erforderlich sind.

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

den Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule anzuhalten und freizustellen bzw. nicht zu beschäftigen. Der Ausbildende verpflichtet sich daneben, den Auszubildenden, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (überbetriebliche Lehrlingsunterweisung) vorgeschrieben sind, freizustellen. Das Gleiche gilt für die Teilnahme an Prüfungen und an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Gesellen-/Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

### 6. Schriftlicher und elektronischer Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)

dem Auszubildenden den schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis für die Berufsausbildung kostenfrei zur Verfügung zu stellen und ihm Gelegenheit zu geben, die Ausbildungsnachweise während der Ausbildungszeit am Arbeitsplatz zu führen. Der Ausbildende wird den Auszubildenden zum ordnungsgemäßen Führen der Ausbildungsnachweise anhalten und dies durch regelmäßige Abzeichnung oder in sonstiger geeigneter Weise bestätigen.

### 7. Ausbildungsbezogene Tätigkeiten

dem Auszubildenden nur Aufgaben zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und seinen körperlichen Kräften angemessen sind.

### 8. Sorgepflicht

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

### 9. Ärztliche Untersuchungen

sich von dem minderjährigen Auszubildenden Bescheinigungen gemäß §§ 32, 33 ArbSchG darüber vorlegen zu lassen, dass dieser

a) vor der Aufnahme der Ausbildung untersucht und

b) vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres nachuntersucht worden ist.

### 10. Eintragungsantrag

unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Handwerkskammer unter Befügung einer Kopie der Vertragsniederschrift zu beantragen; Gleiches gilt bei späteren Änderungen wesentlicher Vertragsinhalte. Die Gebühr für die Eintragung des Berufsausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse trägt der Auszubildende.

### 11. Anmeldung zu Prüfungen

den Auszubildenden rechtzeitig zu den angesetzten Zwischenprüfungen und zu Gesellenprüfungen/Abschlussprüfungen anzumelden, für die Teilnahme freizustellen und die Prüfungsgebühren zu bezahlen. Bei der Anmeldung zur Zwischenprüfung oder zum ersten Teil einer gestreckten Gesellen- oder Abschlussprüfung ist bei Auszubildenden unter 18 Jahren die ärztliche Bescheinigung (Original oder Kopie) über die erste Nachuntersuchung gemäß § 33 ArbSchG beizufügen. Der Auszubildende erhält eine Kopie des Anmeldeantrags.

## § 3 Pflichten des Auszubildenden\*\*

Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Der Auszubildende verpflichtet sich,

### 1. Lernpflicht

die im Rahmen seiner Berufsausbildung aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen.

### 2. Berufsschulunterricht, Prüfungen und sonstige Maßnahmen

am Berufsschulunterricht und an Prüfungen sowie an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die er nach § 2 Nr. 5 freigestellt bzw. nicht beschäftigt wird, sein Berufsschulzeugnis dem Auszubildenden zur Kenntnisnahme vorzulegen und ist damit einverstanden, dass sich Berufsschule und Auszubildender gegenseitig über seine Leistungen Auskunft erteilen.

### 3. Weisungsgebundenheit

den Weisungen zu folgen, die ihm im Rahmen der Berufsausbildung vom Ausbildenden, vom Ausbilder oder von anderen Personen, soweit sie als weisungsberechtigt bekannt gemacht worden sind, erteilt werden.

### 4. Betriebliche Ordnung und Sorgfaltspflicht

die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten und Werkzeug, Maschinen sowie sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln und sie nur zu den ihm übertragenen Arbeiten zu verwenden.

### 5. Betriebsgeheimnisse

über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren.

### 6. Schriftlicher oder elektronischer Ausbildungsnachweis

einen vorgeschriebenen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis ordnungsgemäß zu führen und regelmäßig vorzulegen.

### 7. 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 auszuhändigen zu lassen. Auf Verlangen des Ausbildenden ist die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer früher als im Gesetz vorgesehen ärztlich feststellen zu lassen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die/der Auszubildende verpflichtet, sich eine neue ärztliche Bescheinigung auszuhändigen zu lassen.

### 8. Ärztliche Untersuchung

soweit auf ihn die Bestimmungen des ArbSchG Anwendung finden, sich gem. §§ 32, 33 dieses Gesetzes untersuchen zu lassen und die Bescheinigung hierüber dem Auszubildenden vorzulegen.

### 9. Benachrichtigung nach Ende der Gesellen- bzw. Abschlussprüfung

unverzüglich den Auszubildenden nach Ende der Gesellen- bzw. Abschlussprüfung über das Ergebnis zu informieren und die »vorläufige Bescheinigung« über das Prüfungsergebnis bzw. das Prüfungszeugnis vorzulegen.

## § 4 Vergütung und sonstige Leistungen\*\*

### 1. Vergütung (siehe D<sup>1</sup>)

Soweit Vergütungen tariflich geregelt und anwendbar oder nach § 12 vereinbart sind, gelten die tariflichen Sätze. Sofern kein abweichender Tarifvertrag Anwendung findet, ist mindestens die Mindestausbildungsvergütung gem. § 17 Absatz 2 BBiG zu zahlen.

### 2. Fälligkeit

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 Vertragsschließenden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen. Eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

### 3. Sachleistungen

Soweit der Auszubildende dem Auszubildenden Kost und/oder Wohnung gewährt, gilt die in der Anlage beigefügte Regelung.

### 4. Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Der Auszubildende trägt die Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte gemäß § 2 Nr. 5, soweit sie nicht anderweitig gedeckt sind. Dazu gehören neben den Unterbringungs- auch die Fahrtkosten. Ist eine auswärtige Unterbringung erforderlich, so können dem Auszubildenden anteilige Kosten für Verpflegung in dem Umfang in Rechnung gestellt werden, in dem dieser Kosten einspart. Die Anrechnung von anteiligen Kosten und Sachbezugswerten darf 75 % der vereinbarten Bruttovergütung nicht übersteigen.

### 5. Berufskleidung

Wird vom Auszubildenden eine besondere Berufskleidung vorgeschrieben, so wird sie dem Auszubildenden zur Verfügung gestellt.

### 6. Fortzahlung der Vergütung

Dem Auszubildenden ist die Vergütung auch zu zahlen

a) für die Zeit der Freistellung gemäß § 2 Nr. 5 dieses Vertrages sowie für die ärztlichen Untersuchungen gemäß § 43 ArbSchG;

b) bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn er

– sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,

– aus einem sonstigen in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

c) bei Krankheit nach Maßgabe des Entgeltfortzahlungsgesetzes.

## § 5 Ausbildungszeit, Urlaub und Anrechnung\*\*

### 1. Ausbildungszeit (siehe C<sup>1</sup>)

a) Die tatsächliche tägliche Ausbildungszeitverteilung richtet sich nach den betrieblichen Regelungen (unter Beachtung des ArbSchG, ArbZG und den anzuwendenden Tarifverträgen).

b) Bei noch nicht 18 Jahre alten Personen sind die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten. Die höchstzulässige tägliche Ausbildungszeit beträgt 8 Stunden.

Wenn jedoch im Betrieb die Ausbildungszeit an einzelnen Werktagen auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8 ½ Stunden beschäftigt werden. Die höchstzulässige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt bei noch nicht 18 Jahre alten Personen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz 40 Stunden; wenn eine tariflich günstigere Regelung zur Anwendung kommt, gilt diese.

### 2. Anrechnung von Zeiten

Auf die Ausbildungszeit des Auszubildenden werden die Berufsschulzeiten und Freistellungen gemäß § 2 Nr. 5, 11 iVm. § 15 BBiG bzw. §§ 9, 10 ArbSchG angerechnet.

### 3. Urlaub (siehe E<sup>1</sup>)

Werktage sind alle Tage, außer Sonn- und gesetzliche Feiertage. Endet die Ausbildung, nach erfüllter Wartezeit von 6 Monaten, nach dem 30.06., hat der Auszubildende Anspruch auf den gesamten gesetzlichen Jahresurlaub. Der Urlaub soll zusammenhängend und in der Zeit der Berufsschulferien erteilt und genommen werden. Während des Urlaubs darf der Auszubildende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

## § 6 Kündigung\*\*

### 1. Kündigung während der Probezeit

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis ohne Einhalten 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 ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

b) vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

### 3. Form der Kündigung

Die Kündigung muss schriftlich, im Falle § 6 Nr. 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

### 4. Unwirksamkeit einer Kündigung

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als 2 Wochen bekannt sind. Ist ein Schlichtungsverfahren gemäß § 8 eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf der Frist gehemmt.

### 5. Schadenersatz bei vorzeitiger Beendigung

Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vorzeitig gelöst, so kann der Auszubildende oder der Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn der andere den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Das gilt nicht bei Kündigung wegen Aufgabe oder Wechsels der Berufsausbildung (§ 6 Nr. 2b). Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von 3 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 verpflichtet sich der Auszubildende, sich mit Hilfe der Berufsberatung der zuständigen Agentur für Arbeit rechtzeitig um eine weitere Ausbildung im bisherigen Ausbildungsberuf in einer anderen geeigneten Ausbildungsstätte zu bemühen.

## § 7 Zeugnis\*\*

Der Auszubildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch 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 des Auszubildenden. Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

## § 8 Beilegung von Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten aus dem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichtes der bei der zuständigen Innung errichtete Ausschuss zur Schlichtung von Lehrlingsstreitigkeiten anzurufen.

## § 9 Ort der Ausbildung/Ausbildungsstätten

Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelung nach § 3 Nr. 2 in Verbindung mit § 2 Nr. 5 in der genannten Ausbildungsstätte und den mit dem Betriebsstz bzw. den für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt. Wird der Jugendliche an eine dieser Stellen entsandt, bei der die tägliche Rückkehr unzumutbar ist, so gilt die Zustimmung zur auswärtigen Unterbringung durch den gesetzlichen Vertreter als erteilt.

## § 10 Ermächtigung zur Anmeldung zur Prüfung\*\*

Der Auszubildende ermächtigt den Auszubildenden, ihn in seinem Namen zu Prüfungen im Rahmen der Ausbildung anzumelden; siehe näher § 2 Nr. 11 dieses Vertrages.

## § 11 Erfüllungsort\*\*

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

## § 12 Sonstige Vereinbarungen\*\*

Rechtswirksame Nebenabreden, die das Berufsausbildungsverhältnis betreffen, können nur durch schriftliche Ergänzung unter F<sup>1</sup> dieses Berufsausbildungsvertrages getroffen werden.

Diesem Berufsausbildungsvertrag liegt eine Aufstellung über die sachliche und zeitliche Gliederung des Berufsausbildungsablaufs bei.

<sup>1</sup> Die Buchstaben verweisen auf den Text der ersten Vertragsseite.

# Merkblatt zum Ausbildungsvertrag

Dieses Merkblatt dient zur Erläuterung des Ausbildungsvertrags einschließlich seiner Nebenbestimmungen und soll für die Vertragsparteien Transparenz über die für Ausbildungsverhältnisse geltenden Gesetzesvorschriften, insbesondere der Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO), herstellen.

## I. BEGRIFFLICHKEITEN

### 1. Vertragsparteien

Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen der/dem Auszubildenden<sup>1</sup> und der/den 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 Auszubildende 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<sup>2</sup>.

### 2. Ausbildungsstätte

Wenn die gesamte Ausbildung nur in einer Ausbildungsstätte vorgenommen wird, ist der Ort dieser Ausbildungsstätte in der Vertragsniederschrift anzugeben.

Wenn die Ausbildung in mehreren Ausbildungsstätten vorgenommen wird, ist die Bezeichnung jeder Ausbildungsstätten mit Angabe des Ortes in einer Anlage zur Vertragsniederschrift anzugeben.

### 3. Ausbildungsberuf

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 (HwO) anerkannt. Solange dies nicht geschehen ist, sind gemäß § 103 Absatz 1 BBiG die bisherigen Ordnungsmittel (Berufsbild, Berufsbildungsplan und Prüfungsanforderungen) bzw. gemäß § 122 Absatz 4 HwO 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.

## II. VERTRAGSNIEDERSCHRIFT

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, die Vertragsniederschrift ausgefertigt werden. Als Niederschrift dient das von der zuständigen Stelle vorgesehene Muster des Berufsausbildungsvertrags. Unverzüglich nach Ausfertigung der Vertragsniederschrift hat der Auszubildende bei der zuständigen Stelle die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zu beantragen. Bei der Ausfertigung der Vertragsniederschrift ist im Einzelnen Folgendes zu beachten:

### FELD A / § 1: DAUER DER AUSBILDUNG

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 Berufsprüfungsjahr ganz oder teilweise angerechnet werden.

Die zuständige Stelle hat auf gemeinsamen Antrag die/der Auszubildenden und Auszubildenden 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 im Feld A der Vertragsniederschrift unter Angabe der vorhergehenden Berufsausbildungszeiten, von vorhergehender Schul- oder beruflicher Grundbildung oder sonstiger Gründe<sup>3</sup> auszuweisen.

Die Dauer einer anderen abgeschlossenen Berufsausbildung ist bei entsprechender Vereinbarung der Vertragsparteien nach § 5 Absatz 2 Satz 3 BBiG, § 26 Absatz 2 Satz 3 HwO ganz oder teilweise auf die Ausbildungsdauer anzurechnen, sofern die dem Vertrag zugrunde liegende Ausbildungsordnung eine Anrechnungsmöglichkeit nach § 5 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 BBiG, § 26 Absatz 2 Satz 4 HwO vorsieht.

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.

Auszubildende und Auszubildende können die Durchführung der Berufsausbildung in Teilzeit vereinbaren (§ 7a BBiG)<sup>4</sup>. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Einhalbfachen 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 Auszubildenden verlängert sich die Ausbildungsdauer auch über die Höchstdauer des Einhalbfachen hinaus bis zur nächsten möglichen Abschlussprüfung. Der Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrags kann mit dem Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer verbunden werden.

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.

### FELD B: PROBEZEIT

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

### § 2: 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 aufzuliefern, 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 Auszubildende hat erwachsene Auszubildende in folgenden Fällen freizustellen:

a) für die Teilnahme am Berufsschulunterricht,

b) an einem Berufsschulstag 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 Nr. 12 durchzuführen sind, sowie die Teilnahme an Prüfungen,

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

Der Auszubildende darf jugendliche Auszubildende in den vorgenannten Fällen b) und c) nicht beschäftigen und haben sie in den Fällen a), d) und e) freizustellen.

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

#### Zu Nummer 9 (Untersuchungen)

Nach § 32 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) darf der Auszubildende mit der Berufsausbildung einer/eines Jugendlichen nur beginnen, wenn dieser innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist und ihm eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt. Der Auszubildende hat sich vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass 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 die Vertragsniederschriften in der von der zuständigen Stelle benötigten Stückzahl und die sonstigen Formblätter der zuständigen Stelle beizufügen. 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 schriftlich mitgeteilt werden.

#### Zu Nummer 11 (Anmeldung zu Prüfungen)

Siehe Erläuterung zu § 11.

### § 3: 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 Auszubildende 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 5 (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 7 (Benachrichtigung)

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

### FELD D / § 4: VERGÜTUNG UND SONSTIGE LEISTUNGEN

#### Zu Nummer 1 (Höhe)

Unter Feld D der Vertragsniederschrift 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 Tarifvertrages, ist dieser die Grundlage für die Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung entsprechend der 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 Tarifvertrages, 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.

Dabei ergeben sich für die Mindestvergütung bei einem Ausbildungsbeginn in den Jahren 2020 bis 2023 folgende Beträge:

a) wenn die Berufsausbildung zwischen dem 01.01.2020 und dem 31.12.2020 begonnen wird, monatlich  
Euro 515,00 brutto im ersten Ausbildungsjahr,  
Euro 608,00 brutto im zweiten Ausbildungsjahr,  
Euro 695,00 brutto im dritten Ausbildungsjahr,  
Euro 721,00 brutto im vierten Ausbildungsjahr.

b) wenn die Berufsausbildung zwischen dem 01.01.2021 und dem 31.12.2021 begonnen wird, monatlich  
Euro 550,00 brutto im ersten Ausbildungsjahr,  
Euro 649,00 brutto im zweiten Ausbildungsjahr,  
Euro 743,00 brutto im dritten Ausbildungsjahr,  
Euro 770,00 brutto im vierten Ausbildungsjahr.

c) wenn die Berufsausbildung zwischen dem 01.01.2022 und dem 31.12.2022 begonnen wird, monatlich  
Euro 585,00 brutto im ersten Ausbildungsjahr,  
Euro 690,00 brutto im zweiten Ausbildungsjahr,  
Euro 790,00 brutto im dritten Ausbildungsjahr,  
Euro 819,00 brutto im vierten Ausbildungsjahr.

1 Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Auszubildenden 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 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 kann der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung Empfehlungen beschließen. Im Einzelfall bedarf es für die Anrechnung eines gemeinsamen Antrags der Auszubildenden und der Auszubildenden. Der Anrechnungszeitraum muss in ganzen Monaten durch sechs teilbar sein.

4 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 Prozent betragen.

- d) wenn die Berufsausbildung zwischen dem 01.01.2023 und dem 31.12.2023 begonnen wird, monatlich Euro 620,00 brutto im ersten Ausbildungsjahr, Euro 732,00 brutto im zweiten Ausbildungsjahr, Euro 837,00 brutto im dritten Ausbildungsjahr, Euro 868,00 brutto im vierten Ausbildungsjahr.

Ab dem 01.01.2024 wird die Höhe der Mindestvergütung nach Maßgabe des § 17 Absatz 2 Satz 2 bis 7 BBiG gesetzlich fortgeschrieben.

## 2. Sonderregelungen zur Mindestvergütung

### a) Tarifbindung der Auszubildenden

Wenn für den Auszubildenden 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 Falle der Tarifbindung des Auszubildenden also Vorrang vor der Mindestvergütung.

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

### b) Fehlende Tarifbindung der Auszubildenden

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 Tarifvertrages fällt, an den der Auszubildende 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 unter Nr. 1, Nr. 2 a) und Nr. 2 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.

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung wird besonders vergütet oder durch entsprechende Freizeit ausgeglichen.

## Zu Nummer 3 (Sachleistungen)

Ausbildende können Auszubildenden angemessene Wohnung und Verpflegung im Rahmen der Hausgemeinschaft gewähren. Diese Leistungen können gem. § 17 Absatz 6 BBiG in Höhe der nach § 17 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch festgesetzten Sachbezugswerte auf die Vergütung 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 4 (Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte)

Kosten für den Besuch der Berufsschule sind nach den gesetzlichen Bestimmungen des BBiG und der HwO nicht vom/von der Auszubildenden zu tragen. Abweichende Regelungen zugunsten der/des Auszubildenden durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Individualabrede möglich.

## Zu Nummer 4 (Berufskleidung)

Die Regelung, dass eine besondere Berufskleidung zur Verfügung gestellt wird, soll die/den 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 sonstiger Hinsicht von der in der betreffenden Branche üblichen Berufskleidung abweichende Berufskleidung vom Auszubildenden vorgeschrieben wird.

## FELD C / § 5: AUSBILDUNGSZEIT, ANRECHNUNG UND URLAUB

### Zu Nummer 1 (Tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit)

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit 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 besonders zu vergüten 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)

Auf die Ausbildungszeit der Auszubildenden werden angerechnet

- die Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen nach § 15 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 BBiG bzw. § 9 Absatz 2 Nummer 3 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG),
- Berufsschultage nach § 15 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 BBiG bzw. § 9 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 JArbSchG mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit,
- Berufsschulwochen nach § 15 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 BBiG bzw. § 9 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 JArbSchG mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit,
- 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
- die Freistellung nach § 15 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 BBiG bzw. § 10 Absatz 1 Nummer 2 JArbSchG mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit.

Berufsschulunterrichtszeiten gemäß Buchstabe a) werden einschließlich der Pausen auf die Ausbildungszeit angerechnet; Berufsschultage gemäß Buchstabe b) sowie die Freistellung gemäß Buchstabe e) werden mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit angerechnet. Berufsschulwochen gemäß Buchstabe c) werden mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit angerechnet. Die Freistellung gemäß Buchstabe d) wird mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen 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 Vertragsniederschrift ist der/dem Auszubildenden zustehende Urlaub für jedes Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr) einzutragen, soweit nicht bereichsspezifische Ausnahmen bestehen. Es ist jeweils nur eine Spalte, entweder Werktag 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.

## § 6: KÜNDIGUNG

### Zu Nummer 2 (Kündigungsgrund)

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.

## § 7: ZEUGNIS

Die elektronische Form des Zeugnisses ist gem. § 16 Absatz 1 Satz 2 BBiG ausgeschlossen.

## § 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.

## § 11: ANMELDUNG ZU PRÜFUNGEN UND ERMÄCHTIGUNG ZUR ANMELDUNG

Entgegen verbreiteter früherer Praxis steht die Anmeldung zu Prüfungen grundsätzlich der bzw. dem Auszubildenden selbst zu. Der Auszubildende kann zur Prüfung nicht bereits aus eigenem Recht anmelden, sondern nur infolge einer Ermächtigung; eine solche in § 11 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).

## § 12: SONSTIGE VEREINBARUNGEN

Als sonstige Vereinbarungen können u. a. 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.

Als sonstige Vereinbarung kann auch eine Abrede über die Anzeigepflicht bei Ausübung beruflicher Nebentätigkeiten getroffen werden.

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 HwO im Zusammenhang mit dem Vertragsschluss und der Niederschrift des Vertrags sowie der Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse können als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße bis zu 1 000 Euro, in bestimmten Fällen mit einer Geldbuße bis zu 5 000 Euro geahndet werden (§ 101 BBiG, § 118 HwO).

Sofern auf das Ausbildungsverhältnis Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen angewendet werden, sind diese aufzuführen. Zudem sind im Falle einer aus mehreren Bestandteilen zusammengesetzten Ausbildungsvergütung die jeweiligen Bestandteile aufzuführen. Sofern Überstunden für Auszubildende nicht ausgeschlossen sind, ist darüber zu informieren, wie diese ausgeglichen oder vergütet werden.