

## 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 **Berufsbildungs-gesetzes (BBiG)** und der **Handwerksordnung (HwO)**, herstellen.

### **I. Begrifflichkeiten**

#### **1. Vertragsparteien**

Der **Berufsausbildungsvertrag** wird zwischen der/dem **Ausbildenden**<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 **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<sup>2</sup>.

#### **2. 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 **Ausbildende** bei der **zuständigen Stelle** die **Eintragung** in das **Verzeichnis** der **Berufsausbildungsverhältnisse** zu beantragen.

---

<sup>1</sup> 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**).

<sup>2</sup> **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**.

Bei der Ausfertigung der Vertragsniederschrift ist im Einzelnen Folgendes zu beachten:

### **§ 1 Dauer der Ausbildung / Feld A**

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 Ausbildungs-dauer 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 der/des 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 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.

Ausbildende 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 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 Auszubildenden 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.

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

<sup>3</sup> 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 Ausbildenden. Der Anrechnungszeitraum muss in ganzen Monaten durch sechs teilbar sein.

<sup>4</sup> 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.

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.

## **Zu Nummer 2 (Dauer und Probezeit) 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 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 Nr. 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 b) und c) nicht beschäftigen und haben sie in den Fällen a), b) und e) freizustellen.

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

### **Zu Nummer 9 (Ärztliche Untersuchungen)**

Nach § 32 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) darf der Ausbildende 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 Ausbildende 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)**

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 § 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).

### **§ 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 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.

### **§ 4 Ort der Ausbildung/ Ausbildungsstätten**

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 Ausbildungsstätte mit Angabe des Ortes in einer Anlage zur Vertragsniederschrift anzugeben.

### **§ 5 Vergütung und sonstige Leistungen / Feld D**

#### **Zu Nummer 2 (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.
  
- 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 Auszubildendenverhältnisse 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 Auszubildendenverhältnis 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 Nr. unter 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 5 (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.

## **§ 6 Ausbildungszeit, Anrechnung und Urlaub / Feld C**

### **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.

Auf die Ausbildungszeit der Auszubildenden werden angerechnet:

- a) die Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen nach § 15 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 BBiG bzw. § 9 Absatz 2 Nummer 3 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG),
- 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
- e) 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 2 (Urlaub) / Feld E**

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 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.

## **§ 7 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.

## **§ 8 Zeugnis**

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

## **§ 9 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 Sonstige Vereinbarungen / Feld F**

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).

**Für Fragen können Sie sich gerne an die Ausbildungsberatung der Handwerkskammer Oldenburg wenden:**

**Dipl. Wirtschaftsjurist (FH) Marco Zarske**  
Telefon 0441 232-253  
zarske@hwk-oldenburg.de

**Dipl.- Oec. Heinz Auktun**  
Telefon 0441 232-257  
auktun@hwk-oldenburg.de

**Marco Janssen**  
Telefon 0441 232-283  
janssen@hwk-oldenburg.de