

Der **Bundesausschuss für Berufsbildung** hat am 24. August 1971 folgendes **Merkblatt zum Berufsausbildungsvertrag** beschlossen

Merkblatt zum Berufsausbildungsvertrag

Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden geschlossen. Ausbildender ist derjenige, der einen anderen zur Berufsausbildung einstellt. Davon ist zu unterscheiden derjenige, der die Ausbildung durchführt. Das kann der Ausbildende in eigener Person oder ein von ihm beauftragter Ausbilder sein.

Auszubildender ist derjenige, der ausgebildet wird. Im Falle 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 sind durch Rechtsverordnung gem. § 4 BBiG anerkannt. Solange dies nicht geschehen ist, sind gem. § 104 BBiG die bisherigen Ordnungsmittel (Berufsbild, Berufsbildungsplan und Prüfungsanforderungen) bzw. gem. HwO die fachlichen Vorschriften anzuwenden.

Ist durch Einverständnis, dass eine Ausbildung in diesem Ausbildungsberuf stattfinden soll, zwischen den Vertragspartnern der Vertrag zustande gekommen, so muss unverzüglich, auf jeden Fall vor Beginn der Berufsausbildung, die Vertragsschrift angefertigt werden. Als Niederschrift dient das von der zuständigen Stelle vorgesehene Muster des Berufsausbildungsvertrages. Unverzüglich nach Ausfertigung der Vertragsniederschrift hat der Ausbildende bei der zuständigen Stelle die Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse zu beantragen.

Bei der Ausfertigung der Vertragsniederschrift ist im einzelnen folgendes zu beachten:

§ 1 - Ausbildungszeit

Zu Nr. 1 (Dauer der Ausbildungszeit)

Die vorgeschriebene Ausbildungszeit ist der Ausbildungsordnung zu entnehmen. Die

tatsächliche Ausbildungszeit ist unter Berücksichtigung von etwaigen Verkürzungen 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 der Auszubildende im Ausnahmefall einen Verlängerungsantrag stellt, den die zuständige Stelle genehmigen kann, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Die zuständige Stelle hat auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht. Für die Entscheidung im Einzelfall sind die Richtlinien der zuständigen Stelle maßgebend. Die Verkürzung oder Anrechnung von Ausbildungszeiten ist in § 1 Nr. 1 der Vertragsniederschrift unter Angabe der bereits abgeleisteten Ausbildungszeit bzw. der besuchten Schulen auszuweisen. Sofern die Anrechnung des Besuches einer berufsbildenden Schule oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung durch Rechtsverordnung bestimmt ist, muss sie ebenfalls an dieser Stelle ausgeführt werden.

Der Berufsausbildungsvertrag endet spätestens mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit. Im Berufsausbildungsvertrag ist die Vereinbarung einer Weiterbeschäftigung nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses unzulässig. Außerhalb des Berufsausbildungsvertrages kann eine solche Vereinbarung frühestens während der letzten 3 Monate des bestehenden Berufsausbildungsverhältnisses getroffen werden. Wenn die Vertragsparteien dies beabsichtigen, soll im Interesse der Vertragsklarheit innerhalb der letzten 3 Monate des Bestehenden Berufsausbildungsverhältnisses eine entsprechende Willensäußerung des Auszubildenden erfolgen. Das Arbeitsverhältnis kann auf unbestimmte Zeit eingegangen werden oder befristet für die Dauer von höchstens 5 Jahren. Letzteres jedoch nur, wenn der Auszubildende Kosten für eine weitere Berufsausbildung des Auszubildenden außerhalb des Berufsausbildungsverhältnisses übernimmt und diese Kosten in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Verpflichtung stehen.

§ 2 - Ausbildungsstätten

Hier ist aufzuführen,

a) wenn die gesamte Ausbildung nur in einer Ausbildungsstätte

Vorgenommen wird: der Ort der Ausbildungsstätte;
b) wenn die Ausbildung in mehreren Ausbildungsstätten des gleichen Unternehmens vorgenommen wird: die Bezeichnung der Ausbildungsstätten mit Angabe des Ortes.

§ 3 - Pflichten des Ausbildenden

Zu Nr. 1 Ausbildungsziel

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

Zu Nr. 9 Untersuchungen

Nach § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz darf ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, nur beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt. Der Arbeitgeber hat sich darüber hinaus nach § 33 Jugendarbeitsschutzgesetz ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung). Der Arbeitgeber handelt ordnungswidrig, wenn er vorsätzlich oder fahrlässig den Vorschriften des § 32 Abs. 1 oder des § 33 Abs. 3 Jugendarbeitsschutzgesetz zuwider handelt.

Zu Nr. 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 Vertrages und der Anlagen abweichen, müssen der zuständigen Stelle unverzüglich mitgeteilt werden. Bei Auszubildenden unter 18 Jahren ist außerdem eine Kopie oder Mehrfertigung der

ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung gemäß § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz beizufügen.

Zu Nr. 12 Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

An dieser Stelle sind diejenigen Ausbildungsmaßnahmen einzutragen, die außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden. Für diese Maßnahmen trägt der Auszubildende die Kosten entsprechend § 5 Ziff. 3 des Berufsausbildungsvertrages.

§ 4 - Pflichten des Auszubildenden

Zu Nr. 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, all-gemeine Hausordnung usw., soweit sie nicht zu den Bestimmungen des BBiG im Widerspruch stehen. Der Auszubildende hat den Auszubildenden auf bestehende Ordnungen hinzuweisen. Der Auszubildende soll sich auch selbst über die Ordnungen informieren, wenn diese in der Ausbildungsstätte allgemein zugänglich sind.

Zu Nr. 6 der Betriebsgeheimnisse

Der Auszubildende hat über die ihm als Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse bezeichneten Tatsachen hinaus auch dann Stillschweigen zu bewahren, wenn er eindeutig erkennen musste, dass es sich um Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse handelt.

§ 5 - Vergütung

Zu Nr. 1 Höhe und Fälligkeit

In die vorgesehenen Zeilen der Vertragsniederschrift ist die dem Auszubildenden zu gewährende Vergütung für jedes Jahr einzutragen. Die Vergütung muss nach dem Lebensalter des Auszubildenden und mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigen.

Sofern keine Tarifregelung vorliegt, ist zu empfehlen, sich an einer branchenverwandten Vergütung zu orientieren oder sich an vergleichbare Tarife anzulehnen.

Zu Nr. 3 Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Hier sind auch abweichende Regelungen zugunsten des Auszubildenden zulässig.

Zu Nr. 4 Berufskleidung

Die Regelung, dass eine besondere Berufskleidung zur Verfügung gestellt wird, soll 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 des Auszubildenden und seiner Eltern übersteigen würde. Deshalb ist in erster Linie an diejenigen Fälle gedacht, wo außerhalb der Entscheidungsfreiheit des Auszubildenden eine in ihrer Art, Qualität oder sonstigen Hinsicht von der in der betreffenden Branche üblicher Berufskleidung abweichende Berufskleidung vom Auszubildenden vorgeschrieben wird.

§ 6 - Ausbildungszeit und Urlaub

Zu Nr. 1 Tägliche Ausbildungszeit

Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit ist ausdrücklich in der Vertragsniederschrift zu vereinbaren. Sie bezieht sich auf den Arbeitstag und hat ihre obere Grenze bei den gesetzlichen Bestimmungen, z.B. im Jugendarbeitsschutzgesetz.

Die Vereinbarung der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit hat die Auswirkung, dass eine über sie hinausgehende Beschäftigung 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 Jugendarbeitsschutzgesetz höchstzulässigen Grenzen ausgedehnt werden. Die Lage der täglichen Ausbildungszeit muss sich innerhalb den vom Jugendarbeitsschutzgesetz gezogenen Grenzen bewegen.

Zu Nr. 2 Urlaub

In die vorgesehenen Zeilen der Vertragsniederschrift ist der dem Auszubildenden zustehende Urlaub für jedes Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr) einzutragen. 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 des Auszubildenden zu Beginn eines jeden Kalenderjahres. Ferner ist maßgebend, ob der Urlaub nach dem Jugendarbeit-Schutzgesetz, dem Bundesurlaubsgesetz oder nach Tarif gewährt wird. Nur allgemeine Hinweise auf tarifliche Urlaubsregelungen sind nicht ausreichend.

§ 9 - Beilegung von Streitigkeiten

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

§ 11 - Sonstige Vereinbarungen

Es dürfen keine Vereinbarungen getroffen werden, die mit dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung im Widerspruch stehen oder zu Ungunsten des Auszubildenden von den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes abweichen. Unzulässig sind insbesondere Vereinbarungen, die den Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung seiner 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 Vertragsabschluss und der Niederschrift des Vertrages sowie der Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse können als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße bis zu 1.000,- €, in bestimmten Fällen mit einer Geldbuße bis zu 5.000,- € geahndet werden (§ 102 BBiG).