

Ausfüllhinweise

Der vorliegende Vertrag orientiert sich an den Vorgaben bzw. Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2522) geändert worden ist sowie weiteren gesetzlichen Vorschriften aus Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), Sozialgesetzbuch 4 (SGB IV) und Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in den am 01.01.2020 geltenden Fassungen.

Wird im Vertragsmuster und/oder dem Anhang von der „zuständigen Stelle“ gesprochen, ist das immer die Tierärztekammer, in deren Einzugsbereich die Ausbildungsstätte fällt, (§ 71 Abs. 6 BBiG).

Grundsätzlich sind mit der Verwendung personalisierter Begriffe alle geschlechtlichen Varianten gemeint und berücksichtigt.

Bitte beachten Sie beim Ausfüllen des Berufsausbildungsvertrages Folgendes:

Ordnungs- buchstabe

Anmerkungen

A

Im BBiG ist nunmehr die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung entweder für die gesamte Ausbildungszeit **oder** auch nur für einen bestimmten Zeitraum dieser gesetzlich geregelt. Umgesetzt werden kann dies durch Kürzung der wöchentlichen **oder** der täglichen Arbeitszeit um maximal 50 %.

Beim Ausfüllen ist dies daher unter **F** unbedingt zu berücksichtigen. Weiterhin müssen die Eintragungen im Bereich **E** entsprechend angepasst werden.

Bei entsprechender Anwendung verlängert sich in Folge die Dauer der Teilzeitberufsausbildung entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der regulären Dauer, d. h. auf maximal 4,5 Jahre (Beispiele:

50 % Teilzeit **bei 3 Jahren** Ausbildung ergeben $1,5 + 3 = 4,5$ Jahre Gesamtdauer;

50 % Teilzeit **eines** Ausbildungsjahres ergeben Erfüllung von 83 % Gesamtausbildungsdauer + 17 % = $0,51 + 3 = 3,5$ Jahre Gesamtdauer).

Ein Sonderfall der Verlängerung **über 4,5 Jahre hinaus** bis zur nächstmöglichen Abschlussprüfung tritt jedoch ein, wenn eine erste Abschlussprüfung nicht bestanden wird **oder** wenn der Auszubildende dies beantragt.

B

Die entsprechende Maßnahme (Berufsausbildung/Umschulung/Berufsvorbereitung) inklusive der Dauer und der Absolvierungsform (Voll-/Teilzeit) ist hier anzugeben. Falls diese anerkannt abgeschlossen wurde, ist der Nachweis beizufügen.

Nur mit diesen Angaben kann die Tierärztekammer entscheiden, ob eine Anrechnung möglich ist und damit die reguläre Ausbildungsdauer verkürzt werden kann. **Der Anrechnungszeitraum zur Verkürzung kann nur 6 oder 12 Monate betragen!**

Mehrere, einzeln einer Verkürzung zugängliche Voraussetzungen können jedoch nicht derart addiert werden, dass eine Verkürzung auf unter 24 Monate Ausbildungsdauer erfolgt. Ausnahme hiervon bildet lediglich eine vorzeitige Prüfungszulassung nach § 43 Abs. 1 Nr. 1 2. Halbsatz (Ausbildungsende maximal 2 Monate vor Prüfungsbeginn).

C

Siehe Anhang zum Ausbildungsvertrag § 1 Nr. 1.

Die Angabe der Dauer der Probezeit ist zwingender Vertragsbestandteil. Sie muss mindestens 1 Monat und darf maximal 4 Monate betragen (§ 20 BBiG).

Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als 1/3 dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung. Da dies bei Vertragsschluss jedoch nicht vorhersehbar ist, ist eine nachträgliche Anpassung bei einer entsprechenden Unterbrechung notwendig.

Bitte wenden Sie sich hierzu an Ihre Tierärztekammer.

D

Sollten Sie nicht vollständig die in der Verordnung über die Berufsausbildung zur/m Tiermedizinischen Fachangestellten vom 22. August 2005 festgelegten Inhalte der praktischen Ausbildung in Ihrer Ausbildungsstätte gewährleisten können, müssen Sie dafür Sorge tragen, dass die fehlenden Ausbildungsinhalte in einer anderen Stätte vermittelt werden. Diese **andere/n** Stätte/n sowie die dort stattfindenden Ausbildungsmaßnahmen sind hier möglichst detailliert und mit den entsprechenden Datumsangaben versehen anzugeben. Bei Bedarf ist auf einem gesonderten Blatt fortzufahren.

E

Mit der Überarbeitung des Berufsbildungsgesetzes wurde die **Untergrenze einer angemessenen Vergütung** nach § 17 BBiG neu definiert (=Monatsmindestvergütung).

Sie beträgt für Ausbildungen, die nach dem **01.01.2020** beginnen, für Auszubildende im

| | |
|----------------------------|-------------|
| im ersten Ausbildungsjahr | Euro 515,00 |
| im zweiten Ausbildungsjahr | Euro 608,00 |
| im dritten Ausbildungsjahr | Euro 696,00 |
| im vierten Ausbildungsjahr | Euro 721,00 |

jeweils monatlich.

Sie beträgt bei **Ausbildungsbeginn** in einem der Folgejahre:

| | | | |
|-------------|-----------------|---|-------------|
| 2021 | im ersten Jahr | - | Euro 550,00 |
| | im zweiten Jahr | - | Euro 649,00 |
| | im dritten Jahr | - | Euro 743,00 |

| | | | |
|-------------|-----------------|---|-------------|
| | im vierten Jahr | - | Euro 770,00 |
| 2022 | im ersten Jahr | - | Euro 585,00 |
| | im zweiten Jahr | - | Euro 690,00 |
| | im dritten Jahr | - | Euro 790,00 |
| | im vierten Jahr | - | Euro 819,00 |
| 2023 | im ersten Jahr | - | Euro 620,00 |
| | im zweiten Jahr | - | Euro 732,00 |
| | im dritten Jahr | - | Euro 837,00 |
| | im vierten Jahr | - | Euro 868,00 |

Danach wird die Höhe der Mindestvergütung jeweils spätestens bis zum 1. November eines jeden Kalenderjahres für das folgende Kalenderjahr im Bundesgesetzblatt bekanntgegeben.

Bei Teilzeitberufsausbildung muss die Vergütungshöhe mindestens dem prozentualen Anteil an der Arbeitszeit entsprechen.

Aber Achtung:

Von diesen vorgenannten Werten kann zwingend abzuweichen sein (§ 17 Abs. 3 BBiG), wenn eine nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) geltende tarifvertragliche Vergütungsregelung zwischen Ausbilder und Auszubildendem gilt. Diese gilt im Falle einer Tarifbindung - tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (Auszubildende/r ist Mitglied im vmf e. V. & Ausbilder ist Mitglied im bpt e. V).

Sollte es in Folge zu einer Erhöhung der tarifvertraglichen Vergütungsregelung kommen, dann liegt nach § 17 Abs. 4 BBiG Angemessenheit nur vor, wenn in diesem Fall die Vergütungsregelung um nicht mehr als 20 % unterschritten wird.

Beispiel für 2021:

Mindestvergütung BBiG = 550,- € (siehe oben)

Tarifvertrag = 740,- € (Annahme!!!)

➡ **20 %-Regel** > 592,- € ist angemessene Vergütung

Hinweise:

Jede Beschäftigung (Arbeit/Ausbildung) über die unter F vereinbarte, regelmäßige, tägliche Ausbildungszeit hinaus ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeitgewährung auszugleichen!

Die Ausbildungsvergütung ist für den laufenden Monat bis spätestens zum letzten Arbeitstag dieses Monats (gekürzt um SV-, Rentenbeiträge, Steuern, etc.) zu zahlen!

F

Die Angabe der regelmäßigen **täglichen** Ausbildungszeit ist **verpflichtend!**

Diesbezüglich müssen Sie beachten, ob Sie die Ausbildung werktäglich (Mo-Sa) oder arbeitstäglich (Mo-Fr) durchführen. Dies hat in Folge Auswirkung auf den Mindesturlaubsanspruch. Beachten Sie dazu bitte unbedingt auch § 5 des Anhanges zum Ausbildungsvertrag.

Vorgesehen ist eine regelmäßige, wöchentliche Ausbildungszeit von 40 Stunden (§ 5 ArbZG).

Bei jugendlichen Auszubildenden (<18 Jahre) ist nach § 8 Abs. 1 JArbSchG ein Abweichen davon grundsätzlich nicht zulässig.

Darüber hinaus und bezüglich der Verteilung der Arbeitszeit sind die Vorschriften des ArbZG zu beachten.

Auch hier gilt - bei Tarifbindung (siehe **E**) könnte zwingend davon zugunsten der/s Auszubildenden abzuweichen sein.

Bitte beachten Sie:

Keine Beschäftigung bei vor 9 Uhr beginnendem Berufsschulunterricht.

Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die vertraglich vereinbarten Ausbildungs-/Arbeitszeiten:

- Für einen (den ersten) Berufsschultag in der Woche mit mehr als 5 Unterrichtsstunden à 45 min die durchschnittliche, tägliche Ausbildungszeit (in der Regel **8 h**),
- davon abweichend (Unterricht weniger als 5 Stunden à 45 min) oder an weiteren Berufsschultagen die tatsächliche Unterrichtszeit einschließlich der Pausen sowie Freistunden zwischen diesen,
- für Prüfungen die gesamte Teilnahmezeit einschließlich von Pausen,
- am Arbeitstag vor der schriftl. Abschlussprüfung mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit (in der Regel **8 h**).
Es erfolgt eine Freistellung an diesem Tag.

Weiterhin gilt, ergänzend zu diesen Anrechnungsregelungen, die Rechtsprechung bezüglich der Anrechnung der Wegezeit von der Berufsschule zur Ausbildungsstätte, wenn an diesem Tag rechnerisch noch Ausbildung/Heranziehung zu Arbeitstätigkeiten möglich wäre - BAG Beschluss v. 26.03.2001 – 5 AZR 413/99):

„2. Die Freistellung von der betrieblichen Ausbildung umfaßt notwendigerweise auch die Zeiträume, in denen der Auszubildende zwar nicht am Berufsschulunterricht teilnehmen muß, aber wegen des Schulbesuchs aus tatsächlichen Gründen gehindert ist, im Ausbildungsbetrieb an der betrieblichen Ausbildung teilzunehmen. Dies betrifft insbesondere die Zeiten des notwendigen Verbleibs an der Berufsschule während der unterrichtsfreien Zeit und die notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb.“

G

Je nach Festlegung der Ausbildungszeit auf Arbeits-/Werktage muss auch der Urlaub entsprechend gewährt werden.

Mindesturlaubsanspruch (pro Kalenderjahr, in welchem das
Ausbildungsverhältnis mindestens 6 Monate ununterbrochen besteht)

Arbeitstage = 20 oder,

Werktage = 24

Bei jugendlichen Auszubildenden beträgt der reguläre Urlaubsanspruch nach § 19 JArbSchG unter Beachtung der 5-Tage-Woche und des Arbeitsverbotes an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen (daher Arbeits- und nicht Werktage):

1. mindestens **30 Werktage**, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 16 Jahre alt ist,
2. mindestens **27 Werktage**, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 17 Jahre alt ist,
3. mindestens **25 Werktage**, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 18 Jahre alt ist.

Auch hier gilt - bei Tarifbindung (siehe E) könnte zwingend davon zugunsten der/s Auszubildenden abzuweichen sein.

H

Hier ist die Betriebsnummer einzutragen, die Ihnen durch die Bundesagentur für Arbeit bei der Anmeldung Ihrer Angestellten/ Auszubildenden zur Sozialversicherung für die Ausbildungsstätte zugeteilt wurde.

Sollten Sie die Mitarbeiterverwaltung an ein externes Lohnbüro/einen Steuerberater ausgelagert haben, fragen Sie bitte bei diesem nach.

Ohne Angabe dieser Betriebsnummer kann das Ausbildungsverhältnis nicht durch die zuständige Stelle eingetragen werden.