

Merkblatt zu den Inhalten des Berufsausbildungsvertrages und Besonderheiten eines Berufsausbildungsverhältnisses

Bei der Durchführung einer Berufsausbildung und bei dem Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages gelten die Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), die sich von den Vorschriften des Arbeitsrechtes unterscheiden können. Hinzu kommt, dass es besondere Tatbestände gibt, die im Ermessen der Kammer liegen und die von ihr als zuständiger Stelle entschieden werden (z.B. Verkürzung der Ausbildungszeit). Im Folgenden finden Sie Erläuterungen zur/zum

- Verkürzung der Ausbildungsdauer
- Verlängerung der Ausbildungsdauer
- Teilzeitausbildung
- Schulpflicht
- Ausbildungsvergütung
- Anspruch auf Erholungsurlaub

unter Darlegung der Voraussetzungen und Besonderheiten der vorgenannten Punkte.

1.) Verkürzung der Ausbildungsdauer

Um die reguläre Ausbildungsdauer von drei Jahren verkürzen zu können, gibt es mehrere Möglichkeiten.

a.) andere (fachfremde) Ausbildung

Eine vorangegangene Ausbildung kann in einem anderen Ausbildungsberuf nach §§ 7 Abs. 2, 9, 71 Abs. 4 BBiG angerechnet werden. Die Kammer entscheidet als zuständige Stelle über die Anrechnung. Hierbei handelt es sich immer um Einzelfallentscheidungen, wobei maßgeblich darauf abgestellt, ob zwischen der bereits absolvierten Ausbildung und dem Berufsbild zur Rechtsanwalts- und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten ein inhaltlicher und fachlicher Zusammenhang, der übertragbare Kenntnisse und vergleichbare Fähigkeiten erkennen lässt, besteht. Sollte dies der Fall sein, kann eine erfolgreich abgeschlossene (fachfremde) Ausbildung in Höhe von bis zu einem Jahr angerechnet werden.

b.) vorangegangene Zeit in dem Ausbildungsberuf zur Rechtsanwalts- und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten

Sollte in dem Ausbildungsberuf zur Rechtsanwalts- und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten bereits ein Teil der Ausbildung absolviert worden sein, kann diese Zeit unter § 1 Nr. 1 b) im Berufsausbildungsvertrag angegeben und in der entsprechenden Höhe angerechnet werden. Es kann auch nur ein Teil der bereits absolvierten Zeit angegeben werden. Dies ist insbesondere dann ratsam, wenn zwischen Beginn der Ausbildung und Fortführung ein langer Zeitraum liegt.

c.) schulische Vorbildung

Bei bestimmten Schulabschlüssen ist es möglich, die Ausbildungsdauer um bis zu ein Jahr zu verkürzen. Dies ist auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und des Ausbildenden möglich (vgl. § 8 Abs. 1 BBiG). Die Kammer entscheidet hierüber als zuständige Stelle. Der Antrag muss nicht zu Beginn der Ausbildung gestellt werden, sondern kann auch während der Ausbildung erfolgen.

Eine Verkürzung ist möglich bei

- Abschluss der allgemeinen Hochschulreife (Abitur)
- Abschluss der Fachhochschulreife (Fachabitur; zumindest theoretischer Teil).

Für die Entscheidung ist die Vorlage des Zeugnisses notwendig.

d.) schulische Leistungen während der Ausbildung

Zudem kann die Ausbildungsdauer auch während der Ausbildung noch verkürzt, wenn der/die Auszubildende entsprechende Noten sowohl in der Berufsschule als auch im Betrieb vorweisen kann. Der Notendurchschnitt muss sich auf mindestens 2,0 oder besser belaufen. Dies gilt für das Berufsschul- und das betriebliche Zeugnis. Der Nachweis ist durch eine entsprechende Vorlage der Zeugnisse zu führen. Die Verkürzung kann sich auf bis zu 6 Monaten belaufen.

Zudem ist dadurch eine vorzeitige Zulassung zu den Abschlussprüfungen nach § 45 Abs. 1 BBiG möglich.

2.) Verlängerung der Ausbildungszeit

Die Ausbildungsdauer kann ebenso nach § 8 Abs. 2 BBiG verlängert werden, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Dabei ist es sinnvoll diesen rechtzeitig zu stellen, damit das Ausbildungsverhältnis nicht anderweitig (z.B. durch vertragliches Ende) beendet wird.

3.) Teilzeitausbildung

Nach der Reform des Berufsausbildungsgesetzes vom 01.01.2020 wird die Ausbildung in Teilzeit gefördert, um vor allem Auszubildenden mit Kindern eine Ausbildung zu ermöglichen.

a.) Ausbildungsdauer

Sollte eine Ausbildung in Teilzeit nach § 7 a) BBiG durchgeführt werden, verlängert sich die gesetzlich festgelegte Ausbildungsdauer wie folgt:

- | | |
|---------------------------|---------------------------------|
| ▪ für 30 Stunden/Woche | keine Verlängerung |
| ▪ bei 25-29 Stunden/Woche | Verlängerung um ein halbes Jahr |
| ▪ bei 20-24 Stunden/Woche | Verlängerung um ein Jahr |

Dies ist notwendig, da die Inhalte und der nicht unerhebliche Lernstoff trotz der verkürzten Zeit vermittelt werden müssen, was eine Verlängerung der vorgesehenen Ausbildungszeit erfordern kann.

Sollte zusätzlich ein Verkürzungstatbestand (s.o.) vorliegen, kann dieser trotz der Teilzeitausbildung gestellt werden (vgl. § 7 Abs. 4 iVm. § 8 Abs. 1 BBiG).

b.) Vergütung

Nach § 17 Abs. 5 BBiG ist es zulässig die in § 17 Abs. 2 BBiG vorgeschriebene Mindestvergütung zu unterschreiten. Die prozentuale Kürzung der Vergütung darf jedoch nicht höher sein als die prozentuale Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit.

4.) Schulpflicht

Die Berufsschulpflicht richtet sich nach den jeweiligen Landesgesetzen.

Gemäß § 38 Abs. 2 SchulG NRW gilt die Schulpflicht bis zum Ende des Berufsausbildungsverhältnisses für denjenigen, wer dieses vor Vollendung des 21. Lebensjahres beginnt.

Wer nach dem Ende der Schulpflicht ein Berufsausbildungsverhältnis beginnt, ist berechtigt die Berufsschule zu besuchen, so lange das Berufsausbildungsverhältnis besteht (vgl. § 38 Abs. 5 SchulG NRW).

Im Übrigen hat jeder Ausbildungsbetrieb den Anspruch, dass seine Auszubildenden zur Erfüllung der Schulpflicht das zum Ausbildungsbetrieb nächstgelegene Berufskolleg besuchen, in dem eine entsprechende Fachklasse eingerichtet ist. Mit Einverständnis des Ausbildungsbetriebs kann eine Auszubildende oder ein Auszubildender ein anderes, insbesondere wohnortnäheres Berufskolleg besuchen, an dem eine entsprechende Fachklasse eingerichtet ist (vgl. § 46 Abs. 5 SchulG NRW). Das bedeutet, dass die Auszubildenden grundsätzlich in der Wahl der Berufsschule frei sind, solange dort ihr Ausbildungslehrgang angeboten wird.

5.) Ausbildungsvergütung

Der Ausbildende hat dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren, die mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt (vgl. § 17 Abs. 1 BBiG). Die Mindestvergütung ist in § 17 Abs. 2 BBiG festgelegt und darf nicht unterschritten werden. Die von der Kammer bekannt gegebenen und veröffentlichten Empfehlungen (s. Homepage) sind ebenfalls zu berücksichtigen, da auch diese nach Abzug von 20% gemäß der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes nicht unterschritten werden dürfen.

Für die Bewertung einer angemessenen Vergütung sollten grundsätzlich die örtlichen und persönlichen Gegebenheiten (z.B. Länge der Schul- und Arbeitswege, berufliche Vorkenntnisse) Beachtung finden.

6.) Anspruch auf Erholungsurlaub

Nach § 3 BUrlG beträgt der Urlaub jährlich mindestens 24 Werktage (vgl. Abs. 1), wobei Werktage alle Kalendertage sind, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (vgl. Abs. 2). Der gesetzliche Jahresurlaub für volljährige Auszubildende, deren Ausbildung am 01.08.2020 beginnt und am 31.07.2023 endet, beträgt

- für das Jahr 2020 10 Werktage (= 9 Arbeitstage)
- für das Jahr 2021 24 Werktage (= 20 Arbeitstage)
- für das Jahr 2022 24 Werktage (= 20 Arbeitstage)
- für das Jahr 2023 24 Werktage (= 20 Arbeitstage)

Unabhängig vom Ausbildungsbeginn gilt gemäß § 5 Abs. 1 a) BUrlG, dass die Auszubildenden einen Urlaubsanspruch auf 1/12 pro vollem Beschäftigungsmonat haben. Aufgrund von § 5 Abs. 1 c) BUrlG besteht für den Auszubildenden zudem der volle Urlaubsanspruch für das letzte Ausbildungsjahr, wenn das Ausbildungsverhältnis nach der ersten Hälfte des Kalenderjahres (also nach dem 30.06.) endet.

Für minderjährige Auszubildende gilt § 19 JArbSchG entsprechend. Nach Abs. 2 beträgt der jährliche Urlaub

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

Soweit der Urlaub nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren (vgl. § 19 Abs. 3 JArbSchG).