

Berufsausbildungsvertrag¹⁾

Zwischen

(Ausbildender)²⁾

vertreten durch _____

und

Herrn/Frau _____

geboren am ³⁾ _____ in _____

wohnhaft _____
(Ort, Straße, Hausnummer) (Auszubildende/er)

wird unter Zustimmung seiner/seines/ihrer/ihres gesetzlichen Vertreter (s) ³⁾

Herrn/Frau _____

wohnhaft _____
(Ort, Straße, Hausnummer)

vorbehaltlich* _____

folgender Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen:

*Auszufüllen, wenn die Wirksamkeit des Vertrages z. B. von dem Ergebnis einer Prüfung oder einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht wird.

Erläuterungen

- 1) Vertragsschließung ist nach § 10 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) vorgesehen. Die Schriftform ist zwar nicht unmittelbar dem Gesetz zu entnehmen - diese Form ist nur für die Niederschrift nach § 11 Berufsbildungsgesetz (BBiG; vgl. Teil 2.1) vorgesehen - ergibt sich aber aus § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes).
- 2) Es ist zu beachten, dass der Ausbildende geeignet ist. Das erfordert folgende Voraussetzungen: Der Ausbildende muss, um Auszubildende einstellen zu können, persönlich geeignet sein, d. h. es darf ihm nicht untersagt sein, Kinder und Jugendliche zu beschäftigen (vgl. § 25 JArbSchG). Da Körperschaften des öffentlichen Rechts selbst nicht Ausbilder sein können, müssen sie sich, um Auszubildende auszubilden, Beamter oder Beschäftigte als Ausbilder bedienen. Diese wiederum müssen **persönlich und fachlich** geeignet sein (vgl. § 28 BBiG). Die fachliche Eignung zerfällt in die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse. Man kann aber davon ausgehen, dass sie dann vorliegen, wenn eine der Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten zumindest gleichwertige Ausbildung vorliegt (z. B. Fachprüfung I für Verwaltungsangestellte). Seit dem Erlass der Ausbilder-Eignungsverordnung (vgl. Teil 2.12) ist für Beschäftigte und Beamte zusätzlich der Nachweis des Erwerbs der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse in einer **Prüfung** vorgeschrieben (zuständig zur Abnahme dieser Prüfung ist die Bayerische Verwaltungsschule, sie bietet zur Vorbereitung auf diese Prüfung entsprechende Seminare an).
- 3) Hier ist zu beachten, dass bei **Minderjährigen** (vgl. § 2 BGB) die **Zustimmung des gesetzlich Vertreters** erforderlich ist (vgl. §§ 106 ff. BGB). Sie wird durch die am Ende des Vertrages vorgesehene Unterschrift des bzw. der gesetzlichen Vertreter dokumentiert (vgl. auch § 11 Abs. 2 BBiG).

§ 1
**Art, sachliche und zeitliche Gliederung') sowie Ziel
der Berufsausbildung**

(1) Der/Die Auszubildende wird in dem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf **Verwaltungsfachangestellter** - Fachrichtung allgemeine innere Verwaltung des Freistaates Bayern und Kommunalverwaltung – ausgebildet.

(2) Die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung ergibt sich aus dem anliegenden Ausbildungsplan²⁾.

Erläuterungen

1) Die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung ergibt sich aus dem für jeden Auszubildenden **vor Beginn der Ausbildung** individuell aufzustellenden **Ausbildungsplan**. Dieser muss die Dauer und den Inhalt der Ausbildungsmaßnahmen in einer Dienststelle bzw. einem Sachgebiet aufweisen. Der Plan ist Bestandteil des Ausbildungsvertrages. Der individuelle Ausbildungsplan basiert auf dem sog. Ausbildungsrahmenplan (vgl. § 5 Abs. 2 Nr. 4 BBiG). Für den Beruf des Verwaltungsfachangestellten wurde für die ersten zwei Jahre der entsprechende Rahmenplan (für die betriebliche Ausbildung) als Anlage zu § 4 VFAV (vgl. Teil 2.4) erlassen. Den Rahmenplan für das dritte Ausbildungsjahr enthält die Verordnung über die Berufsausbildung zum Verwaltungsfachangestellten in der Fachrichtung Landesverwaltung des Freistaates Bayern und Kommunalverwaltung (vgl. Anlage zu § 2 Abs. 2 dieser Verordnung; abgedruckt als Teil 2.5).

2) Muster vgl. Teil 2.17

§ 2

Beginn und Dauer der Berufsausbildung, Probezeit

- (1) Die Berufsausbildung beginnt am ...
und endet am ... ¹⁾²⁾
- (2) Die ersten drei Monate der Berufsausbildung sind Probezeit.

Erläuterungen

- 1) Die Dauer des Berufsausbildungsverhältnisses beträgt nach § 2 Satz 1 VFAV grundsätzlich 36 Monate. Das BBiG sieht aber Abkürzungsmöglichkeiten vor. Siehe hierzu § 7 BBiG i. V. mit der Verordnung zur Umsetzung des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung vom 24.07.2007 (GVBL S. 579), sowie § 8 BBiG.
- 2) Das BBiG sieht auch die **Verlängerung** eines Berufsausbildungsverhältnisses vor (vgl. § 21 Abs. 3 und § 8 Abs. 2).
 - 2.1 Nach § 21 Abs. 3 BBiG verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis, wenn der **Auszubildende** die Abschlussprüfung nicht bestanden hat, auf sein Verlangen bis zur nächsten Wiederholungsprüfung, also i. d. R. um ein Jahr (= Höchstdauer). Der Auszubildende kann aber auch noch als Beschäftigter (ohne Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses) zur Wiederholungsprüfung zugelassen werden.
 - 2.2 Nach § 8 Abs. 2 BBiG kann der **Auszubildende** eine Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses verlangen, wenn sie erforderlich ist um das Ausbildungsziel zu erreichen. Dies wird dann der Fall sein, wenn dem Auszubildenden z. B. infolge längerer Krankheit wichtige Lerninhalte nicht vermittelt werden konnten.
- 3) § 20 BBiG lässt zwar einen Spielraum von einem bis zu **vier Monaten**, der TVAöD hat jedoch die **Probezeit** im Bereich der Tarifpartner auf drei Monate festgelegt (vgl. § 3 Abs. 1 Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Besonderer Teil BBiG -). Eine Verlängerung der Probezeit über drei Monate hinaus z. B. wegen Krankheit usw. ist nicht zulässig. Eine Verkürzung oder gar ein Verzicht wären im Hinblick auf § 25 BBiG, soweit sie sich zuungunsten des Auszubildenden auswirken, nichtig. Im Zusammenhang mit der Probezeit ist insbesondere die Kündigungsmöglichkeit nach § 22 Abs. 1 BBiG zu beachten.

§ 3

Grundsätzliches über das Rechtsverhältnis

Das Berufsausbildungsverhältnis bestimmt sich nach dem Berufsbildungsgesetz vom 23.03.2005 in seiner jeweiligen Fassung¹⁾, sowie nach den Vorschriften der Tarifverträge für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) – Allgemeiner Teil und Besonderer Teil BBiG – beide vom 13.09.2005 sowie den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung²⁾.

Erläuterungen

- 1) Das **Berufsbildungsgesetz** vom 23.03.2005 wurde im BGBl I S. 931 bekannt gemacht.
- 2) Neben dem Berufsbildungsgesetz und dem Tarifvertrag sind insbesondere noch folgende Rechtsvorschriften zu beachten (vgl. § 10 Abs. 2 BBiG):
 1. Arbeitsschutzgesetze wie Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, SGB IX, Arbeitsplatzschutzgesetz.
 2. **Verordnung über die Berufsausbildung zum Verwaltungsfachangestellten** - VFAV - und Verordnung über die Berufsausbildung zum Verwaltungsfachangestellten in der Fachrichtung allgemeine innere Verwaltung des Freistaates Bayern und Kommunalverwaltung (vgl. Teil 2.4 und 2.5).
 3. Ggf. **Dienstvereinbarungen**.

§ 4
**Berufsschule; Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der
Ausbildungsstätte ¹⁾**

Der/Die Auszubildende ist verpflichtet, die vorgeschriebene Berufsschule²⁾ regelmäßig und pünktlich zu besuchen und auch an anderen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die er/sie vom Ausbildenden freigestellt ist.³⁾

Erläuterungen

- 1) Das BBiG unterscheidet zum einen **Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**, die erforderlich sind um die Eignung der Ausbildungsstätte sicherzustellen (vgl. § 27 Abs. 2 BBiG). Kann ein Ausbildender z. B. die im 3. Ausbildungsjahr vorgesehenen Fertigkeiten und Kenntnisse in der Sozialhilfe selbst nicht vermitteln, so muss dieser Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, z. B. durch eine Ausbildung bei einem örtlichen Träger der Sozialhilfe, behoben werden.
Zum anderen sieht § 5 Abs. 2 Nr. 6 BBiG vor, dass durch die Ausbildungsordnung, soweit erforderlich, festgelegt werden kann, dass die Berufsausbildung in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt wird. § 4 Abs. 5 VFAV sieht für die Berufsausbildung zum Verwaltungsfachangestellten eine **dienstbegleitende Unterweisung** von i. d. R. 420 Stunden Unterricht vor; die Vorschrift gestattet die Durchführung dieser Unterweisung in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätte. Als geeignet in diesem Sinne hat der **Berufsbildungsausschuss** bei der Bayerischen Verwaltungsschule die **Bayerische Verwaltungsschule** bezeichnet; sie bietet derzeit 540 Stunden dienstbegleitende Unterweisung während der drei Ausbildungsjahre an.
- 2) Nach Art. 35 Abs. 2 BayEUG umfasst die Schulpflicht grundsätzlich 12 Jahre, wobei diese Pflicht durch den Besuch der Pflichtschulen (Volksschulen, Berufsschulen), eines Gymnasiums, einer Realschule, einer Wirtschaftsschule, einer Berufsfachschule oder der anderweitigen Schulen und Berufsförderungseinrichtungen erfüllt werden kann (Art. 36 Abs. 1 BayEUG). Eine Verpflichtung des Auszubildenden, der die Schulpflicht bereits erfüllt hat, die Berufsschule zu besuchen, besteht in der Regel bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres; es sei denn, es liegen die Ausnahmetatbestände der Art. 39 Abs. 2 und 3 BayEUG vor. Der Besuch der Berufsschule kann aber auch für nicht berufsschulpflichtige Auszubildende vertraglich vereinbart werden. Da sich die Abschlussprüfung auch auf Lerninhalte des Berufsschulunterrichts bezieht, erscheint es in **jedem Fall** zweckmäßig, den Auszubildenden zum **Besuch der Berufsschule** zu verpflichten.
- 3) Hier sind in erster Linie die **Lehrgänge der Bayerischen Verwaltungsschule** zu nennen, da durch sie die dienstbegleitende Unterweisung durchgeführt werden kann. Diese Ausbildungsmaßnahmen beruhen auf § 5 Abs. 2 Nr. 6 BBiG, wonach die Ausbildungsordnung die Durchführung der Berufsausbildung außerhalb der Ausbildungsstätte in geeigneten Einrichtungen festlegen kann; die konkrete Regelung enthält § 4 Abs. 5 VFAV. Es ist jedoch auch die ggf. zwingend notwendige außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahme vorzusehen, durch die erst die Eignung der Ausbildungsstätte sichergestellt ist (vgl. Erläuterungen zu ¹⁾).

§ 5

Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit richtet sich nach den für die Arbeitszeit der entsprechenden gleichaltrigen Beschäftigten jeweils geltenden Regelungen ^{1) 2) 3)} Sie beträgt zur Zeit Montag bis Donnerstag _____ Stunden und Freitag _____ Stunden.

Erläuterungen

- 1) Für jugendliche Auszubildende gilt § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG; vgl. Teil 2.6). Danach darf die **tägliche Arbeitszeit acht, die wöchentliche 40 Stunden** nicht überschreiten (Ausnahme in Notfällen vgl. § 21 JArbSchG). Diese Grenze der täglichen Arbeitszeit darf in Ausnahmefällen dann überschritten werden, wenn an Werktagen in Verbindung mit Feiertagen nicht gearbeitet wird. Allerdings darf in diesem Fall die Wochenarbeitszeit für fünf zusammenhängende Wochen im Durchschnitt 40 Stunden und die tägliche Arbeitszeit achteinhalb Stunden nicht übersteigen. Wird an einzelnen Werktagen **weniger als acht Stunden** gearbeitet - das ist häufig an Freitagen der Fall - so darf der jugendliche Auszubildende an den übrigen Werktagen länger, höchstens jedoch achteinhalb Stunden beschäftigt werden (§ 8 Abs. 2, 2a JArbSchG).
Zu widerhandlungen können als Ordnungswidrigkeit gemäß § 58 Abs. 1 Nr. 5 und Abs. 4 JArbSchG mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro geahndet werden.
Für **Auszubildende, die das 18. Lebensjahr überschritten haben**, gilt das JArbSchG nicht mehr; für sie gelten im Hinblick auf § 7 Abs. 1 TVAöD –Besonderer Teil BBiG- die Bestimmungen der §§ 6 ff. TVöD.
- 2) Die Anwesenheit von jugendlichen Auszubildenden über das normale Maß hinaus, z. B. an sog. Behördentagen, kann dadurch sichergestellt werden, dass entsprechende **Pausen** (vgl. § 11 JArbSchG) gewährt werden. Dabei ist jedoch zu beachten, dass Jugendliche nur in der Zeit zwischen 7.00 und 20.00 Uhr beschäftigt werden dürfen (**Achtung z. B. bei der Teilnahme an Gemeinderatssitzungen; § 14 JArbSchG**).
- 3) An Berufsschultagen mit einer Unterrichtszeit von mindestens fünf Stunden (zu 60 Minuten) oder bei Blockunterricht von 25 Stunden an mindestens fünf Tagen darf der Jugendliche **nicht beschäftigt** werden (§ 9 JArbSchG).
- 4) Die konkrete Arbeitszeit ist hier einzutragen; eine **Verweisung** auf gesetzliche Bestimmungen **genügt nicht**.

§ 6

Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts

- (1) Die/Der Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 TVAöD - Besonderer Teil BBiG -. Es beträgt zur Zeit:

968,26 €	im ersten Ausbildungsjahr
1.018,20 €	im zweiten Ausbildungsjahr
1.064,02 €	im dritten Ausbildungsjahr

Das monatliche Ausbildungsentgelt ist spätestens am letzten Ausbildungstag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Auszubildenden benanntes Konto im Inland zu zahlen.

- (2) Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhält die/der Auszubildende gemäß § 17 TVAöD eine Abschlussprämie als Einmalzahlung in Höhe von 400 Euro. Die Abschlussprämie ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Sie ist nach Bestehen der Abschlussprüfung bzw. der staatlichen Prüfung fällig.
- (3) Absatz 2 gilt nicht, wenn die/der Auszubildende ihre/seine Ausbildung nach erfolgloser Prüfung aufgrund einer Wiederholungsprüfung abschließt.
- (4) Der/die Auszubildende erhält gemäß § 11 TVAöD Bes. Teil BBiG pro Ausbildungsjahr einen Lernmittelzuschuss i. H. v. 50,00 € brutto.

Erläuterungen

- 1) Der Anspruch auf die Zahlung einer angemessenen Vergütung ergibt sich aus § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG; dabei ist diese Vergütung nach dem Lebensalter des Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt (§ 17 Abs. 1 Satz 2 BBiG).

§7
Dauer des Erholungsurlaubs

Der/Die Auszubildende erhält Erholungsurlaub nach
§ 9 TVAöD i. V mit § 26 TVöD. Hiernach beträgt der
Erholungsurlaub zurzeit:

vom 1. September 2018 bis 31. Dezember 2018	10 Ausbildungstage ²⁾
vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019	30 Ausbildungstage ²⁾
vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020	30 Ausbildungstage ²⁾
vom 1. Januar 2021 bis 31. August 2021	20 Ausbildungstage ^{2) 3)}

Erläuterungen

- 1) Der Erholungsurlaub richtet sich für Auszubildende nach § 9 TVAöD-BT.
- 2) Die Anzahl der Werk- bzw. Arbeitstage muss pro Jahr **konkret** angegeben werden. Den Anforderungen des § 11 BBiG wird nicht Rechnung getragen, wenn nur auf die gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen verwiesen wird.
- 3) Im letzten Kalenderjahr der Ausbildung ist der Urlaub für den Zeitraum vom 01.01.-31.08.2020 auszuweisen. Auf Grund des Bundesurlaubsgesetzes ergibt sich hier ein Urlaubsanspruch von 20 Ausbildungstagen. Sollte der Auszubildende zu Beginn des letzten Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt sein, ist für den gleichen Zeitraum auf Grund des Jugendarbeitsschutzgesetzes ein Erholungsurlaub von **21** Arbeitstagen zu gewähren.
- 4) Bei schwerbehinderten Auszubildenden bitte folgenden Satz an dieser Stelle mit in den Berufsausbildungsvertrag aufnehmen: Aufgrund der Schwerbehinderung erhöht sich der Erholungsurlaub entsprechend den gesetzlichen Vorschriften um 5 Arbeitstage im Kalenderjahr.

§ 8

Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann

Der Berufsausbildungsvertrag kann nach Maßgabe des § 3 Abs. 2 des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes - Besonderer Teil BBiG - und des § 16 Abs. 4 des Tarifvertrages für Auszubildende des öffentlichen Dienstes gekündigt werden. Die Tarifvorschriften haben zur Zeit folgenden Wortlaut:

§ 3 Abs. 2 Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Besonderer Teil BBiG -:

Während der ersten drei Monate (Probezeit) kann das Berufsausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.¹⁾

§ 16 Abs. 4 Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes:

Nach der Probezeit (§ 3) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

- a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist,²⁾
- b) vom Auszubildenden mit der Kündigungsfrist von vier Wochen.^{3) 4) 5)}

Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des § 16 Abs. 4 TVAöD unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Im Übrigen gilt § 22 BBiG.

Erläuterungen

- 1) Dabei ist zu beachten, dass die **Schriftform** eingehalten werden muss (vgl. § 22 Abs. 3 BBiG). Bei Minderjährigen muss, sofern der **Auszubildende kündigt**, die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erteilt werden. Kündigt der **Ausbildende**, so muss die Kündigung dem gesetzlichen Vertreter zugehen. § 113 BGB ist auf Ausbildungsverhältnisse **nicht** anwendbar.
- 2) Der Begriff des **wichtigen Grundes** ist in § 626 Abs. 1 BGB umschrieben. Danach müssen Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses (hier also des Ausbildungsverhältnisses) bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (entfällt für Ausbildungsverhältnisse) oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses (das entspricht dem Ende der Ausbildungszeit) nicht zugemutet werden kann. Die Rechtsprechung hat z. B. in folgenden Fällen einen wichtigen Grund anerkannt:
 - bei Kündigung durch den **Ausbildenden**: Erhebliche Verstöße gegen die Lernpflicht, fortgesetztes unentschuldigtes Fernbleiben vom Berufsschulunterricht nach wiederholter Abmahnung, Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Auszubildenden oder Ausbilder, Vermögensdelikte zum Nachteil des Auszubildenden.
 - bei Kündigung durch den **Auszubildenden**: Erhebliche Verstöße gegen die Ausbildungs- und Erziehungspflicht, beharrliche Heranziehung zu ausbildungsfremden Tätigkeiten, Vernachlässigung der Ausbildung wegen Übersoll von Auszubildenden, Nichtzahlung der Vergütung, schwerer oder wiederholter Verstoß gegen die Bestimmungen des JArbSchG, insbesondere wegen ständiger und erheblicher Überschreitung der Höchst Arbeitszeit, Ohrfeigen durch den verantwortlichen Ausbilder.
- 3) Die tarifrechtliche Regelung des § 16 Abs. 4 Buchst. b TVAöD ermöglicht es dem/der Auszubildenden in jedem Falle mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen das Ausbildungsverhältnis zu beenden. Hier ist im Gegensatz zu § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG nicht erforderlich, dass die Berufsausbildung aufgegeben oder er/sie sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will. Da die tarifliche Regelung günstiger für die Auszubildenden ist, ist diese nach den im Arbeitsrecht herrschenden Günstigkeitsprinzip anzuwenden.
- 4) Neben den genannten Kündigungsgründen besteht stets die Möglichkeit des Abschlusses eines Auflösungsvertrages (vgl. § 311 BGB).
- 5) Die Schriftform ist also für jede Art der hier genannten Kündigungen erforderlich; die Angabe der Kündigungsgründe bezieht sich jedoch nur auf die Kündigung nach der Probezeit.

§ 9

Ausbildungsnachweis

Der/die Auszubildende hat einen Ausbildungsnachweis in

¹⁾ Form zu führen.

Erläuterungen

- 1) Gem. § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 BBiG ist in der Niederschrift festzuhalten, in welcher Form das Berichtsheft geführt werden soll. Zur Wahl steht die schriftliche oder elektronische Form.

§ 10
Sonstiges

Änderungen und Ergänzungen dieses Berufsausbildungsvertrages
sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden¹⁾.

_____, den _____

Für den Ausbildenden

Nachname
(Für den Ausbildenden)

Die/Der Auszubildende

Die gesetzlichen Vertreter
des/der Auszubildenden

Vorname Nachname

Vorname Nachname

Vorname Nachname

Ist der gesetzliche Vertreter ein Vormund oder Pfleger, verpflichtet er sich, die nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches zur Wirksamkeit des Vertrages erforderliche Genehmigung des Vormundschaftsgerichts unverzüglich beizubringen.

Erläuterungen

- 1) Zu beachten ist, dass Änderungen des wesentlichen Vertragsinhalts in das Berufsausbildungsverzeichnis einzutragen sind (vgl. § 36 Abs. 1 BBiG). Verstöße können nach § 102 Abs. 1 Nr. 7 BBiG als Ordnungswidrigkeiten geahndet werden.