

Ausfüllhinweise

Der vorliegende Vertrag orientiert sich an den Vorgaben bzw. Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S. 920), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist sowie weiteren gesetzlichen Vorschriften aus Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), Sozialgesetzbuch 4 (SGB IV) und Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in den am 01.08.2022 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 vom Bundesverfassungsgericht anerkannten Geschlechter gemeint und berücksichtigt.

Bitte beachten Sie beim Ausfüllen des Berufsausbildungsvertrages Folgendes:

Ordnungs- buchstabe	Anmerkungen
A	<p>Folgende Angaben sind hier zwingend (nach § 11 BBiG) vorzunehmen. Zum einen ist die/der Ausbildende (Inhaber/Vertreter von Praxis/Klinik/ Gesundheitszentrum/Institution) anzugeben, sprich, der Vertragspartner für die/den Auszubildende/n.</p> <p>Findet die Ausbildung nicht unter der angegebenen Adresse statt, ist der davon abweichende Ort zusätzlich aufzuführen.</p> <p>Zum anderen ist die Person zu benennen, die als Ausbilder die Ausbildung tatsächlich vornimmt.</p> <p>Bei Personenidentität zur erstbenannten Person (z. B. bei einer Einzelpraxis) braucht dies nicht zusätzlich ausgefüllt werden.</p> <p>Zu beachten sind die unter E zwingend vorzunehmenden Angaben.</p>
B	<p>Im BBiG ist seit 2018 die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung entweder für die gesamte Ausbildungszeit oder auch nur für einen oder mehrere bestimmte/n Zeitraum/-räume dieser gesetzlich geregelt.</p> <p>Umgesetzt werden kann dies durch Kürzung der wöchentlichen oder der täglichen Arbeitszeit um <u>maximal 50 %</u>.</p> <p>Beim Ausfüllen ist dies daher unter G unbedingt zu berücksichtigen. Weiterhin können die Eintragungen im Bereich F entsprechend angepasst werden.</p> <p>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</p> <p><u>Beispiele:</u> 50 % Teilzeit bei 3 Jahren Ausbildung ergeben 1,5 + 3= 4,5 Jahre Gesamtdauer;</p>

	<p>50 % Teilzeit eines Ausbildungsjahres ergeben Erfüllung von 66 % Gesamtausbildungsdauer + 33 % in Teilzeit = 0,99 Jahre (Teilzeit) + 3 Jahre = 4 Jahre Gesamtdauer (gerundet). Weitere individuell zu berechnende Fälle sind möglich.</p> <p>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.</p> <p>Davon abgesehen, ist eine vorzeitige Zulassung zur Prüfung möglich, solange 22 Monate (Vollzeit-) Ausbildung nicht unterschritten werden oder der Prüfungstermin max. 2 Monate vor Enddatum der Ausbildung liegt und somit mindestens 20 Monate erreicht werden.</p>
<p>C</p>	<p>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 vertragliche Ausbildungsdauer erfolgt. Ausnahme hiervon bildet lediglich eine vorzeitige Prüfungszulassung nach § 43 Abs. 1 Nr. 1 2. Halbsatz (<u>Ausbildungsende maximal 2 Monate nach Prüfungstermin</u>).</p>
<p>D</p>	<p>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.</p> <p>Die in aktueller Fassung geltende Ausbildungsordnung schreibt in § 7 einen schriftlich geführten Ausbildungsnachweis vor, daher ist dieses Feld vorausgefüllt.</p>
<p>E</p>	<p>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</p>

	<p>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.</p>																								
<p style="text-align: center;">F</p>	<p>Bitte beachten Sie zusätzlich die aktuellen Mantel- und Gehaltstarifverträge für TFA, deren Anwendung empfohlen wird und deren verbindliche Einbeziehung textlich im zur Verfügung gestellten Vertragsmuster erfolgt ist. Diese sehen ab <u>01.01.2020</u> Monatsvergütungen in folgender Höhe für Auszubildende im</p> <table border="0"> <tr> <td>im ersten Ausbildungsjahr</td> <td>Euro</td> <td>700,00,</td> <td></td> </tr> <tr> <td>im zweiten Ausbildungsjahr</td> <td>Euro</td> <td>750,00,</td> <td></td> </tr> <tr> <td>im dritten Ausbildungsjahr</td> <td>Euro</td> <td>800,00</td> <td>vor.</td> </tr> </table> <p>Denken Sie daher auch daran, bestehende Vergütungen nach tarifvertraglichen Vorschriften im laufenden Ausbildungsverhältnis jeweils anzupassen.</p> <p>Zur Zahlung dieser Vergütung <u>sind Sie auch verpflichtet</u>, wenn eine nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertrags-gesetzes (TVG) geltende tarifvertragliche Vergütungsregelung zwischen Ausbilder und Auszubildendem besteht (§ 17 Abs. 3 BBiG). Diese gilt im Falle einer Tarifbindung - tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (Auszubildende/r ist Mitglied im vmf e. V. & Ausbildungspraxeninhaber ist Mitglied im bpt e. V).</p> <p>Darüber hinaus gilt eine absolute <u>Untergrenze einer angemessenen (zu zahlenden) Vergütung</u>, die mit der Überarbeitung des Berufsbildungsgesetzes nach § 17 Abs. 2 neu definiert wurde (=Monatsmindestvergütung).</p> <p>Sie beträgt bei Ausbildungen, die nach dem <u>01.01.2020</u> beginnen, für Auszubildende im</p> <table border="0"> <tr> <td>im ersten Ausbildungsjahr</td> <td>Euro 515,00,</td> <td>(siehe nachfolgend)</td> </tr> <tr> <td>im zweiten Ausbildungsjahr</td> <td>Euro 608,00,</td> <td></td> </tr> <tr> <td>im dritten Ausbildungsjahr</td> <td>Euro 696,00,</td> <td><u>jeweils monatlich</u></td> </tr> <tr> <td>im vierten Ausbildungsjahr</td> <td>Euro 721,00,</td> <td>(relevant bei Teilzeit).</td> </tr> </table> <p><u>Aber Achtung:</u> Nach § 17 Abs. 4 BBiG liegt die besagte Angemessenheit nur vor, wenn sie die Höhe der in einem Tarifvertrag geregelten Vergütung, in dessen Geltungsbereich das Ausbildungsverhältnis fällt (liegt vor – siehe Ausführungen am Anfang), an den der Auszubildende aber nicht gebunden ist, um nicht mehr als 20 % unterschreitet.</p>	im ersten Ausbildungsjahr	Euro	700,00 ,		im zweiten Ausbildungsjahr	Euro	750,00 ,		im dritten Ausbildungsjahr	Euro	800,00	vor.	im ersten Ausbildungsjahr	Euro 515,00 ,	(siehe nachfolgend)	im zweiten Ausbildungsjahr	Euro 608,00 ,		im dritten Ausbildungsjahr	Euro 696,00 ,	<u>jeweils monatlich</u>	im vierten Ausbildungsjahr	Euro 721,00,	(relevant bei Teilzeit).
im ersten Ausbildungsjahr	Euro	700,00 ,																							
im zweiten Ausbildungsjahr	Euro	750,00 ,																							
im dritten Ausbildungsjahr	Euro	800,00	vor.																						
im ersten Ausbildungsjahr	Euro 515,00 ,	(siehe nachfolgend)																							
im zweiten Ausbildungsjahr	Euro 608,00 ,																								
im dritten Ausbildungsjahr	Euro 696,00 ,	<u>jeweils monatlich</u>																							
im vierten Ausbildungsjahr	Euro 721,00,	(relevant bei Teilzeit).																							

Das heißt, im vorliegenden Fall der Laufzeit des Tarifvertrages bis 31.12.2022 beträgt für die Jahre **2020** und **2021** die absolute Untergrenze der monatlichen Vergütung bei Vollzeitausbildung

im ersten Lehrjahr Euro 560,00.

Die Vergütungsstaffel der Monatsmindestvergütung nach BBiG beträgt bei **Ausbildungsbeginn** in einem der Folgejahre:

2021	im ersten Jahr - Euro 550,00 (Vorgesagtes beachten!!) 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. **Nach Überarbeitung des BBiG muss bei einer aufgrund Teilzeitausbildung verlängerten Ausbildung für Ausbildungszeiträume nach dem dritten Ausbildungsjahr jährlich keine Erhöhung der Vergütung vorgenommen werden** (§ 17 Abs. 5 Satz 3 BBiG).

Hinweise:

Jede Beschäftigung (Arbeit/Ausbildung) über die unter G 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.) auszuführen!

G

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

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

Vorgesehen ist im Vertragsmuster 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 F) könnte zwingend davon zugunsten der/s Auszubildenden abzuweichen sein.

Bitte beachten Sie:

Nach Berufsbildungsgesetz sind Überstunden nicht vorgesehen, da sie kein Ausbildungsbestandteil sind. Der Gesetzgeber hat jedoch die Möglichkeit des Entstehens von Überstunden in Betracht gezogen und über § 17 Abs. 7 BBiG der/dem Auszubildenden das Wahlrecht zur Auszahlung oder dem Ausgleich durch (zusätzliche) Freizeitgewährung gewährt. Gemäß dem neugefassten § 11 BBiG ist dies explizit schriftlich niederzulegen. Seitens der/des Ausbildenden ist darauf zu achten, dass auch bei Überstunden der Ausbildungscharakter immer im Vordergrund stehen muss.

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 der 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

	<p><i>Berufsschulunterricht teilnehmen muß, aber wegen des Schulbesuchs aus tatsächlichen Gründen gehindert ist, im Ausbildungsbetrieb an der betrieblichen Ausbildung teilzunehmen. <u>Dies betrifft insbesondere die Zeiten des notwendigen Verbleibs an der Berufsschule während der unterrichtsfreien Zeit und die notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb.</u></i></p>
<p>H</p>	<p>Je nach Festlegung der Ausbildungszeit auf Arbeits-/Werktage muss auch der Urlaub entsprechend gewährt werden.</p> <p><u>Mindesturlaubsanspruch</u> (pro Kalenderjahr, in welchem das Ausbildungsverhältnis mindestens 6 Monate ununterbrochen besteht)</p> <p>Arbeitstage = 20 oder, Werktage = 24.</p> <p>Nach Tarifvertrag beträgt der Anspruch 27 Arbeitstage/32 Werktage pro Kalenderjahr.</p> <p>Bei jugendlichen Auszubildenden beträgt der reguläre Urlaubsanspruch nach § 19 JArbSchG unter Beachtung der 5-Tage-Woche und des Arbeitsverbotes an Samstagen, Sonntagen und:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mindestens 30 Urlaubstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 16 Jahre alt ist, 2. mindestens 27 Urlaubstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 17 Jahre alt ist, 3. mindestens 25 Urlaubstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 18 Jahre alt ist. <p>Auch hier gilt - bei Tarifbindung (siehe F) könnte zwingend davon zugunsten der/s Auszubildenden abzuweichen sein (nur bei 3.). Bei Jugendlichen gilt immer die für diese günstigere Regelung, entweder nach JArbSchG oder nach Tarifvertrag.</p>
<p>J</p>	<p>Hier ist die Betriebsnummer einzutragen, die Ihnen durch die Agentur 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.</p> <p><u>Ohne Angabe dieser Betriebsnummer kann das Ausbildungsverhältnis nicht durch die zuständige Stelle eingetragen werden.</u></p>