

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:

Ordnungsbuchstabe	Anmerkungen
A	<p>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 <u>maximal 50 %</u>.</p> <p>Beim Ausfüllen ist dies daher unter F unbedingt zu berücksichtigen. Weiterhin müssen die Eintragungen im Bereich E 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; 50 % Teilzeit eines Ausbildungsjahres ergeben Erfüllung von 83 % Gesamtausbildungsdauer + 17 % = 0,51 + 3= 3,5 Jahre Gesamtdauer. 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 24 Monate (Vollzeit-) Ausbildung nicht unterschritten werden oder der Prüfungstermin max. 2 Monate vor Enddatum der Ausbildung liegt und somit mindestens 22 Monate erreicht werden.</p>

<p>B</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 Ausbildungsdauer erfolgt. Ausnahme hiervon bildet lediglich eine vorzeitige Prüfungszulassung nach § 43 Abs. 1 Nr. 1 2. Halbsatz (Ausbildungsende maximal 2 Monate nach Prüfungstermin).</p>												
<p>C</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. Die in aktueller Fassung geltende Ausbildungsordnung schreibt in § 7 einen schriftlich geführten Ausbildungsnachweis vor, daher ist dieses Feld vorausgefüllt.</p>												
<p>D</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 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>E</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 data-bbox="427 1960 1182 2072"> <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>	im ersten Ausbildungsjahr	Euro	700,00 ,		im zweiten Ausbildungsjahr	Euro	750,00 ,		im dritten Ausbildungsjahr	Euro	800,00	vor.
im ersten Ausbildungsjahr	Euro	700,00 ,											
im zweiten Ausbildungsjahr	Euro	750,00 ,											
im dritten Ausbildungsjahr	Euro	800,00	vor.										

Denken Sie daher auch daran, bestehende Vergütungen nach tarifvertraglichen Vorschriften im laufenden Ausbildungsverhältnis jeweils anzupassen.

Zur Zahlung dieser Vergütung sind Sie auch verpflichtet, 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).

Darüber hinaus gilt eine absolute

Untergrenze einer angemessenen (zu zahlenden) Vergütung, die mit der Überarbeitung des Berufsbildungsgesetzes nach § 17 Abs. 2 neu definiert wurde (=Monats**mindest**vergütung).

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

~~im ersten Ausbildungsjahr — Euro 515,00,~~ (siehe nachfolgend)

im zweiten Ausbildungsjahr Euro 608,00,

im dritten Ausbildungsjahr Euro 696,00, jeweils monatlich

im vierten Ausbildungsjahr Euro 721,00, (relevant bei Teilzeit).

Aber Achtung:

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**.

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.

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.) auszusahlen!

F

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 Anhanges 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 **E**) könnte zwingend davon zugunsten der/s Auszubildenden abzuweichen sein.

Bitte beachten Sie:

Keine Beschäftigung bei vor 9 Uhr beginnendem Berufsschulunterricht.

	<p>Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die vertraglich vereinbarten Ausbildungs-/Arbeitszeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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). <u>Es erfolgt eine Freistellung an diesem Tag.</u> <p>Weiterhin gilt, <u>ergänzend zu diesen Anrechnungsregelungen</u>, 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): <i>„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. <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 style="text-align: center;">G</p>	<p>Je nach Festlegung der Ausbildungszeit auf Arbeits-/Werktage muss auch der Urlaub entsprechend gewährt werden.</p> <p>Mindesturlaubsanspruch (pro Kalenderjahr, in welchem das Ausbildungsverhältnis mindestens 6 Monate ununterbrochen besteht)</p> <p style="padding-left: 40px;">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 E) könnte zwingend davon zugunsten der/s Auszubildenden abzuweichen sein (nur bei 3.).</p>

	Bei Jugendlichen gilt immer die für diese günstigere Regelung, entweder nach JArbSchG oder nach Tarifvertrag.
<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px;">H</div>	<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>