

Informationen zur Teilzeit-Ausbildung

(Stand: Januar 2023)

Inhaltsverzeichnis:

A. Rechtsgrundlage

B. Wichtige Fakten

C. Gestaltung und Besonderheiten der Teilzeitausbildung

D. Vereinfachte Berechnungsmethode des Vertragsenddatums

Anlagen: Muster-Teilzeit-Ausbildungsvertrag/-Änderungsvertrag des HMdIS

(Quelle: Rundschreiben des HMdIS zur Gestaltung der Teilzeitausbildung in Landesbehörden vom 13.07.2020)

A. Die Rechtsgrundlage

Berufsbildungsgesetz (BBiG) **§ 7a Teilzeitberufsausbildung**

(1) Die Berufsausbildung kann in Teilzeit durchgeführt werden. Im Berufsausbildungsvertrag ist für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit zu vereinbaren. Die Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 Prozent betragen.

(2) Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden. § 8 Absatz 2 bleibt unberührt.

(3) Auf Verlangen der Auszubildenden verlängert sich die Ausbildungsdauer auch über die Höchstdauer nach Absatz 2 Satz 1 hinaus bis zur nächsten möglichen Abschlussprüfung.

(4) Der Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrages nach § 36 Absatz 1 in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse für eine Teilzeitberufsausbildung kann mit einem Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer nach § 8 Absatz 1 verbunden werden.

Quelle: Bundesministerium für Justiz und für Verbraucherschutz

B. Wichtige Fakten

- 1. Eine Teilzeitausbildung** im Berufsbild "Verwaltungsfachangestellte – VFA" oder "Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste – FAMI" ist **nach den Vorgaben des § 7a BBiG** (Zeitanteil, Entgelt) im Rahmen einer vertraglichen Vereinbarung zwischen Auszubildenden und Ausbildenden möglich.

Hinweis: Nur in besonderen Ausnahmefällen greift die Regelung nach dem Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX). Für diese Variante nehmen Sie bitte frühzeitig mit Ihrer Sachbearbeiterin/Ihrem Sachbearbeiter in der Zuständigen Stelle Kontakt auf.

2. Für die Vereinbarung der Teilzeitausbildung **muss kein besonderer Grund** vorliegen. Der/die Auszubildende darf jedoch allgemeingültige, behördeninterne Regelungen erlassen, nach denen die Teilzeitausbildung nur in besonderen Fällen vereinbart werden soll.
3. Das Genehmigungsverfahren durch die Zuständige Stelle nach dem BBiG entfällt.
Aber: Es muss ein Teilzeit-Ausbildungsvertrag bzw. ein Änderungsvertrag, beides inklusive entsprechend angepasstem Ausbildungsplan, **schriftlich vereinbart werden**.
Beachte: Bei minderjährigen Auszubildenden muss auch dieser Änderungsvertrag von den Erziehungsberechtigten mitgezeichnet werden.
4. Die §§ 10 und 11 BBiG regeln die Anforderungen an den Ausbildungsvertrag und an alle Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages.
Art und Dauer der Teilzeitausbildung, der ausbildungsjahrbezogene Entgeltanspruch in der Teilzeit und Nachholzeit, der kalenderjahresbezogene Urlaubsanspruch über die Gesamtzeit sowie die Änderungen im Ausbildungsplan müssen schriftlich fixiert werden.
Vertrag und Plan müssen immer zeitnah nach Unterschrift der Zuständigen Stelle vorgelegt werden!
5. Die Kürzung darf nicht den Berufsschulunterricht und sollte nicht die Dienstbegleitende Unterweisung (DU) beeinflussen!
6. Die Teilzeitausbildung kann **von Beginn an** für die gesamte Ausbildungsdauer oder bis zu einem bestimmten Datum der Ausbildungszeit vereinbart werden. Ebenso können **festgelegte Zeitabschnitte** im laufenden Ausbildungsverhältnis vereinbart werden.
7. Die Kürzung kann einen **Stundenanteil** der vereinbarten **täglichen Ausbildungszeit**, z. B. 6 anstatt 8 Stunden (*Anmerkung: die Kürzung der täglichen Ausbildungszeit kommt aufgrund von Gleitzeitvereinbarungen, unterschiedlichen Schulzeiten etc. kaum in Betracht*) **oder** die durchschnittliche **Wochenausbildungszeit** (z. B. 30 von 39 Wochenstunden) betreffen.
8. Die Ausbildung darf nur bis **maximal 50 % der täglichen bzw. wöchentlichen Ausbildungszeit** gekürzt werden!
Beachte: In den gängigen Tarifverträgen sind zurzeit 39 und 40 Wochenstunden vereinbart. Bei maximaler Kürzung würde die Ausbildung nur noch mit ca. 20 Wochenstunden wahrgenommen werden. Gleichzeitig muss Berufsschule und soll DU voll besucht werden, aber auch eine systematische Ausbildung in der Behörde gewährleistet werden – Nach Beschluss des Berufsbildungsausschusses **soll** daher die Teilzeitausbildung **mindestens 30 Wochenstunden betragen**.
9. Die **“gekürzte” Zeit muss nachgeholt werden!** – Diese “Nachholzeit” kann in Vollzeit oder Teilzeit abgeleistet werden, das vertragliche Enddatum verschiebt sich entsprechend, die Gesamtausbildungszeit darf aber eine Gesamtdauer von 54 Monaten (1,5 x 36 Monate) nicht überschreiten.
10. Liegt das berechnete Enddatum innerhalb eines Monats, wird **auf den vollen Vormonat abgerundet**.
Beachte: In weiteren Teilzeitphasen muss zur Berechnung die Abrundung in den Vorphasen wieder aufgehoben werden = **Es darf immer nur 1 x und immer im aktuellen Gesamtergebnis abgerundet werden**.

11. Die Teilzeitausbildung –streckt- die Ausbildungsdauer, verlängert Sie aber nicht im Sinne des BBiG - Diese Möglichkeit bleibt bestehen.

Exkurs:

Eine Verlängerung nach § 8 BBiG ist nur in Einzelfällen bei Nachweis eines besonderen Grundes (z. B. längerer Krankheit) möglich und soll auch nur in einem engen zeitlichen Umfang genehmigt werden, eine „Dopplung“ der Ausbildungszeit ist ausgeschlossen.– Der/die Auszubildende muss gemäß § 8 Abs. 2 BBiG einen schriftlichen Antrag mit Nachweis des Grundes an die Zuständige Stelle richten. Eine Stellungnahme der Ausbildungsbehörde kann dem Antrag beigelegt werden, ansonsten ist diese von der Zuständigen Stelle anzuhören.

12. Durch Teilzeit gestreckte Ausbildungsdauer im Ausbildungsplan

Sinn der neuen Teilzeitregelung ist es, die gesamte Ausbildung ohne Einschränkungen im praktischen sowie schulischen Bereich zu durchlaufen. Die Ausbildungszeit in den Fachbereichen der Ausbildungsschwerpunkte **muss** daher im Ausbildungsplan auf die „gestreckte Ausbildungsdauer“ angepasst werden.

13. Fällt das neue Enddatum „zwischen“ zwei Prüfungstermine können Auszubildende eine „Anpassungsverlängerung“ bis zum nächstmöglichen Prüfungstermin verlangen. Diese darf dann auch die Höchstgrenze von 54 Monaten überschreiten.

Beachte: In § 43 Abs 1 Nr. 1, 2. Halbsatz, ist zusätzlich festgelegt:

„Zur Abschlussprüfung ist zuzulassen, wer die Ausbildungsdauer zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungsdauer nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet, ...“

14. Verkürzte Ausbildung und Teilzeitausbildung

§ 7a bezieht sich zwar ausschließlich auf eine Kürzung nach § 8 Abs 1 BBiG, schließt aber auch eine Anrechnung nach § 7 (Abschluss einer einschlägigen Berufsfachschule o. ä.) nicht aus.

Ein Antrag auf Verkürzung ist frühzeitig bei der Zuständigen Stelle einzureichen.

Hinweis: Unberührt bleibt mit dieser Regelung eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung aufgrund nachweislich „besser als guten Leistungen“ im gesamten Ausbildungsverlauf (§ 45 Abs. 1 BBiG).

Eine Kombination von Kürzungen ist möglich, in Fachkreisen wird eine Kürzung über 12 Monate hinaus jedoch durchweg als kritisch angesehen.

Exkurs zur Verkürzung der Ausbildungszeit:

Auszubildende und Auszubildende stellen spätestens bis zum Ende der Probezeit einen gemeinsamen, schriftlichen Antrag an die Zuständige Stelle. Ein Kenntnissnachweis (z. B. Abi-Zeugnis) ist beizufügen. Werden die rechtlichen Vorgaben sicher erfüllt, kann bereits ein Vertrag über 2 Jahre und ein entsprechender Ausbildungsplan vorgelegt werden. In beiden Fällen wird regelmäßig die Ausbildung um die Zeit des 1. Ausbildungsjahr gekürzt, d. h. bei § 7 wird unterstellt, dass die Inhalte bereits behandelt wurden, bei § 8 sollen diese in stark komprimierter Form bis zum Termin der Zwischenprüfung vermittelt werden.

Die Verkürzung wird erst mit dem Genehmigungsbescheid der Zuständigen Stelle rechtswirksam!

Zu beachten ist:

Wenn der Ausbildungsvertrag über 3 Jahre abgeschlossen wurde, besteht auf Seiten des/der Auszubildenden in der Regel kein (rechtlicher) Anspruch mehr auf die Kürzung.

15. Zwischenprüfung bei Teilzeitausbildung plus Verkürzung der Ausbildungsdauer

In allen regulären Fällen der verkürzten Ausbildung gemäß § 7 oder § 8 BBiG (Erlass des 1. Ausbildungsjahres) ist anzunehmen, dass Auszubildende über ausreichende Kenntnisse im Lehrstoff des 1. Ausbildungsjahres verfügen oder ausreichende Fähigkeiten besitzen, sich diesen autodidaktisch anzueignen. Aufgrund der freiwilligen Kürzung, besteht kein voller Anspruch auf die Vermittlung bis zum Termin. In der Praxis zeigt sich aber immer wieder, dass insbesondere der Ausbildungsschwerpunkt „Haushaltswesen“, aber auch „Beschaffung“, „Berufsbildung“ und/oder „Arbeitsorganisation/bürowirtschaftliche Abläufe“ nicht ausreichend bekannt ist.

Eine Teilzeitausbildung bei Ausbildungsbeginn ab dem 2. Ausbildungsjahr würde theoretisch die Ausbildungsdauer bis zur Zwischenprüfung strecken. Es ist aber dringend zu beachten, dass es nur einen Zwischenprüfungstermin im Kalenderjahr gibt, dieser liegt regelmäßig bereits im folgenden Februar. Schon bei einer Vollzeitausbildung mit Verkürzung der Ausbildungsdauer erfordert dies eine besondere Berücksichtigung im Ausbildungsplan. In der Regel dahingehend, dass der gesamte Stoff des regulären 1. Ausbildungsjahres in der Praxis in stark komprimierter Form vermittelt wird. Ist dies in der reduzierten Zeit (z. B. bei einer Teilzeitausbildung) nicht möglich oder zeigen sich schlechte Leistungen in der Ausbildung, kann die Zwischenprüfung um ein Jahr verschoben werden. Dies ist aber nicht empfehlenswert, da sich dann die „Schere“ zwischen praktischer und theoretischer Ausbildung immer weiter öffnet und der Zwischenprüfungstermin schon in der Vorbereitungszeit für die Abschlussprüfung liegen kann.

Wichtig: Die Teilnahme an der Zwischenprüfung ist ein verbindliches Kriterium für die Zulassung zur Abschlussprüfung!

C. Gestaltung und Besonderheiten der Teilzeitausbildung

1. Teilzeitmodelle

Theoretisch ist eine Vielzahl von Teilzeitmodellen denkbar (z. B. Teilzeit über einmalige oder wiederholte Zeitabschnitte und/oder Änderung der Anzahl der Teilzeitstunden, Kürzung von Wochentagen) – Jedes Modell bedarf einer individuellen Berechnung plus eines Teilzeitvertrages/Änderungsvertrages und (jeweils) eines speziell ausgearbeiteten Ausbildungsplanes. Berufsschultage, auch im 3. Ausbildungsjahr im Verwaltungsseminar, dürfen nicht gekürzt, die Dienstbegleitende Unterweisung soll dringend nicht gekürzt werden.

Gleichzeitig muss aber auch die **pflichtgemäße Freistellung von der Ausbildung** nach § 15 Abs. 1 BBiG (vor einem vor 9 Uhr beginnenden und 1 x pro Woche nach einem über 5 Unterrichtseinheiten andauernden Berufsschulunterricht hinaus) sowie den tarifrechtlichen Vorgaben, dass ab 270 Minuten betrieblichen Unterricht (z. B. Dienstbegleitende Unterweisung) Auszubildende nicht mehr zur praktischen Ausbildung herangezogen werden dürfen, beachtet werden.

Je umfangreicher die Stundenreduzierung, je schwieriger wird es in der praktischen Ausbildung eine Systematik mit einem ausreichenden Lerneffekt sowie Bewertungsspielraum zu realisieren. Mängel können zu erforderlichen Anpassungen in der Ausbildungsdurchführung (weitere Änderung des Ausbildungsplanes, Verlängerung der Ausbildung etc.), ggfs. bis zur Nichtzulassung zur Abschlussprüfung führen!

Bei allen Teilzeitvarianten muss in der Vertragsniederschrift die Art und Dauer der Teilzeitausbildung sowie der auf das jeweilige Kalenderjahr bezogene Urlaubsanspruch und die ausbildungsjahrbezogene Entgeltregelung über die gesamte Laufzeit festgelegt werden. Das BBiG verlangt zwar nur die Angabe der "Ausbildungsdauer" – Die Fixierung der konkreten Kalendertage für Beginn und Ende ist aber auch aus rechtlichen Gründen dringend zu empfehlen, da hierdurch Mißverständnissen vorgebeugt werden kann. Zudem vereinfacht es neben der Urlaubs- und Entgeltfestlegung auch die zeitliche Einteilung des anzufertigenden "gestreckten" Ausbildungsplans, der nach den Vorgaben der Ausbildungsordnung und in Abstimmung mit den ggfs. neuen Prüfungsterminen für die gesamte Laufzeit erstellt werden muss.

2. Vergütungsanspruch in der Teilzeit:

In Teilzeit wird die Ausbildungszeit - gestreckt-, d. h. auch wenn kalendarisch mehr Zeit benötigt wird, erfolgt keine Ausbildung in einem 4. oder 5. Ausbildungsjahr - Der Entgeltanspruch streckt sich in einem Ausbildungsjahr anteilig der Nachholzeit.

Beispiel: Es wird für das 2. Ausbildungsjahr eine Teilzeit mit 75 % vereinbart, die Nachholzeit erfolgt in Vollzeit = 12 Monate + 12 x 25 % = 15 Monate = Das 2. Ausbildungsjahr erstreckt sich auf 15 Monate. – **Alternativ** kann aber auch die Weitergewährung des letzten Ausbildungsentgeltes (regelmäßig 3. Ausbildungsjahr) für die Nahholzeit vereinbart werden.

Das Entgelt kann anteilig zur, aber maximal im Umfang der Zeitreduzierung gewährt werden. Die "Mindestvergütungs-Regelung" nach § 17 Abs. 5 BBiG ist zu beachten (*Hinweis: Auch bei größerer Stundenreduzierung gibt es bei einem nach TVAöD oder TVA-H vereinbarten Entgelt keine Probleme*).

Behördeninterne Regelung der Hessischen Landesverwaltung

Für die Behörden der Hessischen Landesverwaltung hat das Hessische Ministerium des Innern und für Sport mit Erlass vom 13. Juli 2020 (Gz. I 41 - P 2505 A - 11 - 20/001) geregelt, dass von einer Kürzung der Ausbildungsvergütung bei Vereinbarung einer Ausbildung in Teilzeit bei Vorliegen eines berechtigten Interesses abgesehen werden kann.

3. Berufsschulpflicht in der Teilzeitausbildung

Von Seiten des Kultusministeriums gibt es zurzeit kein Teilzeitmodell, der Berufsschulunterricht muss daher wie in einer regulären Ausbildung besucht werden, d. h., der Lehrstoff ist in der Regel zum Ende des 3. Ausbildungsjahres vermittelt – Die **Schulpflicht** besteht jedoch gemäß § 62 Abs. 2 Hessisches Schulgesetz (HSchG):

"(2) Auszubildende, die in einem Ausbildungsverhältnis im Sinne des Berufsbildungsgesetzes stehen, sind für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses berufsschulpflichtig."

solange ein gültiger Ausbildungsvertrag besteht, auch in der gestreckten Ausbildungszeit!

In Absatz § 62 Abs. 4 Satz 1 HSchG werden Ausnahmen von der Schulpflicht aufgezeigt:

"(4) Die Berufsschulpflicht entfällt oder endet vorzeitig am Ende des Schulhalbjahres, wenn das Kultusministerium für bestimmte Gruppen von Berufsschulpflichtigen oder wenn die Schulaufsichtsbehörde im Einzelfall feststellt, dass eine gleichwertige Ausbildung den Besuch der Berufsschule entbehrlich macht..."

Diese erscheinen für die Teilzeitausbildung nicht einschlägig anwendbar.

Wir können daher nur unverbindlich die Empfehlung abgeben: Sobald in der Berufsschule ein Abschlusszeugnis erteilt wurde, die weitere "Anwesenheitspflicht" über die Schulleitung zu hinterfragen.

4. Besonderes Teilzeitmodell: Die „4-Tage-Woche“

Vorbemerkung:

Es gibt im öffentlichen Dienst unseres Wissens keine ausgesprochene Regelung für die Einhaltung der 5-Tage-Woche. Nach Kommentarmeinungen (z. B. Breier, Dassau, Kiefer, Lang, Langenbrinck "Tarif- und Arbeitsrecht im ö. D.") leitet sich aus dem in den Tarifverträgen vereinbarten Regelungen zum Urlaubsanspruch (z. B. § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD: 30 Arbeitstage in der 5-Tage-Woche) dieser "Grundsatz" ab und wird regelmäßig so im Ausbildungsvertrag vereinbart. - **Inwieweit eine Abweichung von dieser Regelung arbeits- und betriebsverfassungsrechtlich möglich ist, kann von unserer Stelle nicht beurteilt werden!**

Das Berufsbildungsgesetz geht nicht explizit auf die Verkürzung um einen oder mehrere Wochentage ein, es ermöglicht unabhängig des tatsächlichen Anwesenheitsmodelles pauschal die Kürzung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.

Merke: Auch hier ist der Beschluss des Berufsausschusses zu beachten, dass eine Kürzung der Ausbildungszeit unter 30 Wochenstunden ausgeschlossen werden sollte, da dann mangels Praxiszeiten keine "duale Ausbildung" mehr stattfinden kann – Eine Kürzung auf z. B. 3 Wochentage käme daher nicht in Frage.

Berechnungsbeispiel:

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit wird aufgrund einer Teilzeitvereinbarung um einen Tag, (gleich 20 %) gekürzt, diese Zeit muss nachgeholt werden.

Bei einer Vereinbarung über die gesamte Ausbildungsdauer von 36 Monaten ergibt das eine Nachholzeit in Vollzeit von 7,2 Monaten (36 x 20 %) oder eine Nachholzeit in weiteren 80%-Teilzeit von 9 Monaten (36/80 %= insgesamt 45 Monate).

Bei Vereinbarung von Teilzeitphasen ist Berechnungsbasis der vereinbarte Zeitraum (z. B. Teilzeit mit 80 % für 6 Monate = 6 x 20% = 1,2 Monate Nachholzeit in Vollzeit und 6/80 % = insgesamt 7,5 Monate in Teilzeit = 1,5-Monat Nachholzeit in Teilzeit). Die Höchstausbildungsdauer (54 Monate) und der evt. Anspruch auf eine Anpassungsverlängerung ist zu berücksichtigen.

!Wichtig - Eine Tageskürzung hat zusätzliche Auswirkungen auf den Vertrag!

- Der Urlaubsanspruch muss (ggfs. zeitphasenweise) berechnet und angepasst werden, das heißt: In den Phasen mit 4-Ausbildungstagen besteht nur ein Anspruch auf 24 Urlaubstage pro Kalenderjahr, in den Phasen mit 5-Tage-Woche ein Anspruch auf derzeit 30 Urlaubstage. Endet der Vertrag/der Änderungsvertrag in der 2. Jahreshälfte, besteht nach den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes bei einer 4-Tage-Woche nur ein Anspruch auf mind. 16 Urlaubstage.
- **Es ist unbedingt zu beachten, dass bei der Kürzung keine Berufsschultage betroffen sind!** Ändert sich der Berufsschultag, **muss** eine Modell-Änderung und damit eine Vertragsänderung folgen.
- Ebenso sollte mit DU-Tagen verfahren werden.
- **Für die praktische Ausbildung muss eine ausreichende Zeit zur Verfügung stehen**, dennoch müssen bildungs- und tarifrechtliche Freistellungen beachtet werden. (Siehe auch C 1)

D. Vereinfachte Berechnungsmethode des Vertragsenddatums

Basisfaktor = Nachholzeit bei Reduzierung der wöchentlichen Ausbildungszeit um 1 Stunde

| | Basisfaktor der Nachholzeit bei 36 Monaten Ausbildungsdauer | | Basisfaktor der Nachholzeit bei 24 Monaten Ausbildungsdauer | |
|--|--|----------------------|--|----------------------|
| | in Vollzeit | in gleicher Teilzeit | in Vollzeit | in gleicher Teilzeit |
| 1 Stunde von 39 Wochenstunden = 2,56 % | 0,922 Monat | 0,945 Monat | 0,61 Monat | 0,63 Monat |
| 1 Stunde von 40 Wochenstunden = 2,5 % | 0,9 Monat | 0,923 Monat | 0,6 Monat | 0,62 Monat |

Der jeweilige Basisfaktor wird mit der Zahl der reduzierten Wochenstunden multipliziert und das Ergebnis (= die Nachholzeit in Monaten) zu dem regulären Ausbildungsenddatum addiert, ggfs. wird auf den letzten Tag des Vormonats abgerundet.

Aber Achtung: Die Gesamtdauer der Ausbildung darf das 1,5-fache der regulären Ausbildungsdauer (= 54 Monate) nicht überschreiten.

Beispiel:

Ein reguläres Ausbildungsverhältnis über 36 Monate und 39 Wochenstunden würde in Vollzeit am 31.08.2023 enden. Es wird mit 30 Wochenstunden über die gesamte Dauer, also auch in der Nachholzeit, vereinbart.

Die Wochenausbildungszeit wird um 9 Stunden reduziert = $9 \times 0,945$ (Basisfaktor bei 36 Monaten in Teilzeit) = 8,505 Monate Nachholzeit. $36 + 8,5$ Monate = 44,5 Monate < 54 Monate. Neues Enddatum ist ca. der 15.05.2024, abgerundet der 30.04.2024.

Aber beachte: Da dieses Datum in oder kurz vor einer Prüfungsphase liegt, wird die/der Auszubildende eine Anpassungsverlängerung beanspruchen = Das neue Vertragsenddatum sollte unter Berücksichtigung der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses nach dem Termin der praktischen Prüfung liegen, in diesem Fall ist der 31.07.2024 anzunehmen. Entgelt- und Urlaubs-Ansprüche sind dann auf dieses Datum anzupassen.

Für weitere Fragen steht Ihnen zur Verfügung

Ihr Team

der Zuständigen Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz

beim Regierungspräsidium Gießen

Ihre regional-zuständige Sachbearbeiterin / Ihr regional-zuständiger Sachbearbeiter:

Region des Verwaltungsseminars Kassel: Frau Sanchez (heike.sanchez@rpgi.hessen.de)

Region des Verwaltungsseminars Fulda: Herr Granzer (georg.granzer@rpgi.hessen.de)

Region Verwaltungsseminare Gießen und Wiesbaden: Frau Demiroglu (jale.demiroglu@rpgi.hessen.de)

Region des Verwaltungsseminars Frankfurt: Frau Mazrouh (astrid.mazrouh@rpgi.hessen.de)

Region des Verwaltungsseminars Darmstadt: Frau Jost (sandra.jost@rpgi.hessen.de)

Zwischen

vertreten durch _____ (Ausbildender)

Anschrift des Ausbildenden: _____

und

Frau/Herrn _____

geboren am: _____

wohnhaft in: _____

(Auszubildende/Auszubilden-
der)

wird - vorbehaltlich _____

unter Zustimmung ihrer/seiner gesetzlichen Vertreterin/ihres/seines gesetzlichen Vertreters,

Frau/Herrn _____

geboren am: _____

wohnhaft in: _____

- folgender

Berufsausbildungsvertrag

geschlossen:

§ 1

Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung

- (1) Die/Der Auszubildende wird ausgebildet in dem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf

einer/eines _____

- (2) Die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung ergeben sich aus dem anliegenden Ausbildungsplan.

- (3) Die/Der Auszubildende ist verpflichtet, einen Ausbildungsnachweis nach § 13 Satz 2 Nr. 7 des Berufsbildungsgesetzes in

schriftlicher

elektronischer

Form zu führen.

§ 2 Beginn und Dauer der Berufsausbildung, Probezeit

- (1) Die Berufsausbildung beginnt am
und endet am¹
- (2) Die ersten drei Monate der Berufsausbildung sind Probezeit. Wird die Berufsausbildung während der Probezeit um mehr als einen Monat unterbrochen, verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

Hinweis:

Zur Vermeidung von Leistungseinschränkungen sind Personen, deren Berufsausbildungsverhältnis endet, verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden (§ 38 Absatz 1 SGB III). Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Zur Wahrung der Frist reicht eine fernmündliche, schriftliche, per Fax oder E-Mail erfolgende Anzeige unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird. Die Pflicht zur Meldung besteht unabhängig davon, ob der Fortbestand des Berufsausbildungsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht oder vom Auszubildenden in Aussicht gestellt wird.

§ 3 Grundsätzliches über das Rechtsverhältnis

- (1) Für das Berufsausbildungsverhältnis gelten das Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 04. Mai 2020 in der jeweils geltenden Fassung und, soweit nachfolgend nichts Abweichendes bestimmt ist,
- der Tarifvertrag für Auszubildende des Landes Hessen in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-H BBiG) vom 1. September 2009 sowie
 - die den TVA-H BBiG ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge, in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Tritt das Land Hessen einem Arbeitgeberverband bei, gelten für das Berufsausbildungsverhältnis anstelle der in Absatz 1 genannten Tarifverträge
- die einschlägigen Tarifverträge des Arbeitgeberverbandes sowie
 - die Tarifverträge, die diese Tarifverträge des Arbeitgeberverbandes ergänzen, ändern oder ersetzen,
- in der jeweils geltenden Fassung. Endet die Mitgliedschaft des Landes Hessen im Arbeitgeberverband, gelten die in Satz 1 genannten Tarifverträge nur noch statisch, d.h. in der zum Zeitpunkt der Beendigung der Tarifbindung des Auszubildenden geltenden Fassung, fort, soweit sie nicht nach § 4 Absatz 5 TVG durch andere Abmachungen ersetzt werden. Ein Anspruch der/des Auszubildenden auf Weitergabe künftiger Tarifentwicklungen nach Beendigung der Tarifbindung des Auszubildenden besteht nicht.
- (3) Geht das Berufsausbildungsverhältnis auf einen Auszubildenden über, für den die Tarifverträge nach Absatz 1 oder Absatz 2 Satz 1 nicht kraft Tarifbindung gelten, besteht kein Anspruch der/des Auszubildenden auf Weitergabe künftiger Tarifentwicklungen nach der Überleitung des Berufsausbildungsverhältnisses. Geht das Berufsausbildungsverhältnis auf Grund einer Rechtsvorschrift des Landes Hessen über, gilt Satz 1 nur, soweit die Rechtsvorschrift keine abweichende Regelung vorsieht.
- (4) Für das Berufsausbildungsverhältnis gelten die einschlägigen Betriebs- beziehungsweise Dienstvereinbarungen.

§ 4

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

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

Name und Anschrift der externen Ausbildungsstätten (Berufsschule, Verwaltungsseminar, ggfs. externer Abschnitt o. ä.)

§ 5²

Dauer der Ausbildungszeit

- (1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit richten sich nach den für die Beschäftigten des Ausbildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.
- (2) Die Ausbildung wird in Teilzeit mit einer regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit von **xx** Stunden erfolgen.

Die Regelausbildungszeit verteilt sich wie folgt:

| Montag | Dienstag | Mittwoch | Donnerstag | Freitag |
|--------|----------|----------|------------|---------|
| | | | | |

Die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit erfolgt aus:

- a) berechtigtem Interesse des/der Auszubildenden wegen
- der Betreuung eines oder mehrerer minderjähriger Kinder,
 - der Betreuung von pflegebedürftigen Familienangehörigen,
 - eines anderen wichtigen Grundes³ (bitte angeben)

oder

- b) sonstigen Gründen.

Im Falle des § 5 Absatz 2 Buchstabe a) verpflichtet sich die/der Auszubildende, den Ausbildenden unverzüglich über geänderte Umstände, die das berechnete Interesse berühren, schriftlich zu unterrichten.

- (3) § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) bleibt unberührt.

§ 6
Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts

(1) Die/Der Auszubildende erhält

im Falle des § 5 Absatz 2 Buchstabe a) ein monatliches Ausbildungsentgelt nach § 8 Absatz 1 TVA-H BBiG. Es beträgt zurzeit

| | | |
|----------------------------|-------|-------|
| im ersten Ausbildungsjahr | | Euro, |
| im zweiten Ausbildungsjahr | | Euro, |
| im dritten Ausbildungsjahr | | Euro, |
| im vierten Ausbildungsjahr | | Euro. |

im Falle des § 5 Absatz 2 Buchstabe b) ein monatliches Ausbildungsentgelt entsprechend der vereinbarten Teilzeit anteilig in Höhe von ... v.H. des Ausbildungsentgelts.

Das Ausbildungsentgelt beträgt zurzeit

| | | |
|----------------------------|-------|-------|
| im ersten Ausbildungsjahr | | Euro, |
| im zweiten Ausbildungsjahr | | Euro, |
| im dritten Ausbildungsjahr | | Euro, |
| im vierten Ausbildungsjahr | | Euro. |

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 Berufsausbildungsverhältnisses aufgrund erfolgreich abgeschlossener Abschlussprüfung bzw. staatlicher Prüfung erhält die/der Auszubildende nach § 20 TVA-H BBiG eine Abschlussprämie als Einmalzahlung. 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.

§ 7⁴
Dauer des Erholungsurlaubs

Die/Der Auszubildende erhält Erholungsurlaub nach § 9 Absatz 1 Satz 1 TVA-H. Hiernach beträgt der Erholungsurlaub zurzeit

| | | | | | |
|-----|-------|-----|--------|-------|------------------|
| vom | | bis | 31.12. | | Ausbildungstage, |
| vom | 1.1. | bis | 31.12. | | Ausbildungstage, |
| vom | 1.1. | bis | 31.12. | | Ausbildungstage, |
| vom | 1.1. | bis | | | Ausbildungstage, |
| vom | | bis | | | Ausbildungstage. |

§ 8
Beendigung des Rechtsverhältnisses

Der Berufsausbildungsvertrag kann nach Maßgabe des § 3 Absatz 2 und des § 18 Absatz 4 TVA-H BBiG gekündigt werden. Diese Tarifregelungen haben zurzeit folgenden Wortlaut:

§ 3 Absatz 2 TVA-H BBiG:

Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 18 Absatz 4 TVA-H BBiG:

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

- a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des § 18 Absatz 4 TVA-H BBiG unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Im Übrigen gilt § 22 BBiG.

§ 9
Sonstiges

Änderungen und Ergänzungen dieses Berufsausbildungsvertrages einschließlich der Nebenabreden sowie Vereinbarungen weiterer Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

.....
(Ort/Datum)

.....
(Ausbildender)

Die gesetzlichen Vertreter der/des Auszubildenden:

.....
(Auszubildende/Auszubildender)

.....
(Vater)

.....
(Mutter)

.....
(Vormund/Pflegerin/Pflegler)

¹ Bei Teilzeitausbildung verlängert sich die Ausbildungsdauer nach § 7a Abs. 2 BBiG, sofern nicht die Verkürzung der Ausbildung nach § 8 BBiG beantragt wird.

² § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) ist ggf. zu beachten.

³ Ein wichtiger Grund kann z.B. eine Behinderung oder eine Lernbeeinträchtigung sein.

⁴ § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) ist ggf. zu beachten.

Zwischen

vertreten durch _____ (Ausbildender)

Aschrift des Auszubildenden: _____

und

Frau/Herrn _____
geboren am: _____
wohnhaft in: _____

(Auszubildende/Auszubildender)

wird unter Zustimmung ihrer/seiner gesetzlichen Vertreterin/ihres/seines gesetzlichen Vertreters,

Frau/Herrn _____
geboren am: _____
wohnhaft in: _____

- folgender

**Änderungsvertrag
zum Berufsausbildungsvertrag vom ...**

geschlossen:

**§ 1¹
Dauer der Berufsausbildung**

- Die Berufsausbildung endet (vorbehaltlich der Genehmigung einer Kürzung durch die Zuständige Stelle nach dem BBiG) unverändert am ...
- Die Berufsausbildung endet abweichend von § 2 des Berufsausbildungsvertrages am ...

**§ 2²
Dauer der Ausbildungszeit**

Abweichend von § 5 des Berufsausbildungsvertrages wird für den Zeitraum vom **xx** bis **xx** die Ausbildung mit einer regelmäßigen Ausbildungszeit von **xx** Stunden wöchentlich in Teilzeit erfolgen.

Die Regelausbildungszeit verteilt sich wie folgt:

| Montag | Dienstag | Mittwoch | Donnerstag | Freitag |
|--------|----------|----------|------------|---------|
| | | | | |

Die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit erfolgt aus:

- a) berechtigtem Interesse des/der Auszubildenden wegen
- der Betreuung eines oder mehrerer minderjähriger Kinder,
 - der Betreuung von pflegebedürftigen Familienangehörigen,
 - eines anderen wichtigen Grundes³ (bitte angeben)

oder

- b) sonstigen Gründen.

Im Falle des § 1 Buchstabe a) verpflichtet sich die/der Auszubildende, den Auszubildenden unverzüglich über geänderte Umstände, die das berechtigte Interesse berühren, schriftlich zu unterrichten.

§ 3
Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts

Die/Der Auszubildende erhält

- im Falle des § 1 Buchstabe a) das volle monatliche Ausbildungsentgelt nach § 6 des Berufsausbildungsvertrages.
- im Falle des § 1 Buchstabe b) das Ausbildungsentgelt nach § 6 des Berufsausbildungsvertrages für den Vereinbarungszeitraum entsprechend der vereinbarten Teilzeit anteilig in Höhe von ... v.H. des Ausbildungsentgelts

§ 4⁴
Dauer des Erholungsurlaubs

- Der Urlaubsanspruch ist unverändert.
- Der Urlaubsanspruch vermindert sich gegenüber § 7 des Berufsausbildungsvertrages, da die Ausbildung nicht an fünf Tagen in der Woche erfolgt. Er beträgt
- | | | | |
|-----------|------------|-------|------------------|
| vom | bis 31.12. | | Ausbildungstage, |
| vom 1.1. | bis 31.12. | | Ausbildungstage, |
| vom 1.1. | bis 31.12. | | Ausbildungstage, |
| vom 1.1. | bis | | Ausbildungstage. |

§ 5
Inkrafttreten

Dieser Änderungsvertrag tritt am ... in Kraft.

.....
(Ort/Datum)

.....
(Ausbildender)

.....
(Auszubildende/Auszubildender)

Die gesetzlichen Vertreter der/des Auszubildenden

.....
(Vater)

.....
(Mutter)

.....
(Vormund/Pflegerein/Pflegler)

¹ Bei Teilzeitausbildung verlängert sich die Ausbildungsdauer nach § 7a Abs. 2 BBiG, sofern nicht die Verkürzung der Ausbildung nach § 8 BBiG beantragt wird.

² § 8 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) ist ggf. zu beachten.

³ Ein wichtiger Grund kann z.B. eine Behinderung oder eine Lernbeeinträchtigung sein.

⁴ § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) ist ggf. zu beachten.