

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:

Punkte	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 dem 01.01.2020 grundsätzlich die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung entweder für die gesamte Ausbildungszeit oder auch nur für einen oder mehrere bestimmte/n Zeitraum/-räume dieser gesetzlich geregelt. Umgesetzt werden kann dies durch Kürzung der wöchentlichen oder der täglichen Arbeitszeit um <u>max. 50 % (20 Stunden/Woche)</u>.</p> <p>Weiterhin kann die Ausbildungsvergütung (Punkt F) entsprechend angepasst werden. Eine wöchentliche Ausbildungszeit von min. 35 Stunden gilt als Vollzeit, bei der es keiner Verlängerung bedarf.</p> <p>Bei entsprechender Anwendung verlängert sich in Folge die Dauer der Teilzeitberufsausbildung entsprechend, höchstens jedoch bis zum 1,5-fachen der regulären Dauer, d. h. auf maximal 4,5 Jahre (54 Monate).</p> <p><u>Berechnungsbeispiele:</u></p> <p>Ohne Verkürzung = reguläre Ausbildungsdauer 36 Monate (40 Std./Woche) 30 Std./Woche: $36/30 \times 40 = 48$ Monate Gesamtausbildungszeit (4 Jahre) 20 Std./Woche: $36/20 \times 40 = 72$ Monate Gesamtausbildungszeit → max. 54 Monate (4,5 Jahre)</p> <p>Mit Verkürzung = reguläre Ausbildungsdauer 30 Monate (40 Std./Woche) 30 Std./Woche: $30/30 \times 40 = 40$ Monate Gesamtausbildungszeit 20 Std./Woche: $30/20 \times 40 = 60$ Monate Gesamtausbildungszeit → max. 54 Monate (4,5 Jahre)</p> <p>Sollte das Ausbildungsverhältnis regulär vor dem Termin der Abschlussprüfung enden, hat die Auszubildende die Möglichkeit, gem. § 7 a BBiG einen Antrag auf Verlängerung der Ausbildungszeit bis zur nächst möglichen Abschlussprüfung zu stellen.</p>

<p>C</p>	<p>Die entsprechende Maßnahme (Berufsausbildung/schulische Vorbildung/etc.) ist hier anzugeben und ggf. Nachweise beizufügen. Beispiele: Gewünschte Verkürzung aufgrund von Abitur/Fachabitur: Es können sechs Monate angerechnet werden.</p> <p>Übernahme einer Auszubildenden aus einer anderen Praxis/Klinik: Vom TT.MM.JJJJ - TT.MM.JJJJ bei der Praxis/Klinik XW. Wird auf die Ausbildungszeit angerechnet mit X Monaten.</p>
<p>D</p>	<p>Siehe Rückseite des Ausbildungsvertrages § 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).</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 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 anzugeben (ebenfalls in der Anlage „Angaben zur Einrichtung der Ausbildungsstätte“ vermerken).</p>
<p>F</p>	<p>Vorgaben der aktuellen Mantel- und Gehaltstarifverträge für TFA: Monatliche Ausbildungsvergütung: 1. Ausbildungsjahr: 790,00 € 2. Ausbildungsjahr: 870,00 € 3. Ausbildungsjahr: 950,00 €</p> <p>Gem. § 10 auf der Rückseite des Ausbildungsvertrages finden die Tarifverträge in der jeweils gültigen Fassung Anwendung, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde. Die Ausbildungsvergütung ist demnach entsprechend anzupassen, wenn die Tarifverträge im Laufe der Ausbildungszeit aktualisiert werden.</p> <p>Nach § 17 Abs. 4 BBiG, darf eine in einem Tarifvertrag festgelegte Ausbildungsvergütung um maximal 20 % unterschritten werden. Darüber hinaus gilt gem. § 17 Abs. 2 BBiG eine absolute Untergrenze einer angemessenen (zu zahlenden) Vergütung, die keinesfalls unterschritten werden darf. Gem § 17 Abs. 2 BBiG und § 17 Abs. 4 BBiG ist die nachfolgend aufgeführte Ausbildungsvergütung keinesfalls zu unterschreiten: 1. Ausbildungsjahr: 632,00 € 2. Ausbildungsjahr: 732,00 € 3. Ausbildungsjahr: 837,00 €</p> <p><u>Hinweise:</u> Jede Beschäftigung (Arbeit/Ausbildung) über die unter Punkt G vereinbarte, regelmäßige, tägliche Ausbildungszeit hinaus ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende <u>Freizeitgewährung auszugleichen!</u> Die Ausbildungsvergütung ist für den laufenden Monat <u>bis spätestens zum letzten Arbeitstag</u> dieses Monats auszuzahlen!</p>
<p>G</p>	<p>Die Angabe der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit ist im Ausbildungsvertrag verpflichtend!</p> <p>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 auf der Rückseite des Ausbildungsvertrages.</p> <p>Vorgesehen ist im Vertragsmuster eine regelmäßige, wöchentliche Ausbildungszeit von 40 Stunden (§ 5 ArbZG). Bei jugendlichen Auszubildenden (<18 Jahre) darf diese Zeit nach § 8 Abs. 1 JArbSchG grundsätzlich nicht überschritten werden.</p>

Überstunden:

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

Keine Beschäftigung bei vor 9 Uhr beginnendem Berufsschulunterricht.

G

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.

Urlaubsanspruch nach § 14 Manteltarifvertrag:

Arbeitstage = 5 Tage/Woche (Mo. – Fr.)

Werktage = 6 Tage/Woche (Mo. – Sa.)

29 Arbeitstage pro Kalenderjahr

34 Werktage pro Kalenderjahr

Für anteilige Ausbildungsjahre wird der Urlaubsanspruch für ein gesamtes Ausbildungsjahr durch 12 Monate geteilt und mit der Anzahl der bestehenden Monate multipliziert. Für einen Monat, in dem das Ausbildungsverhältnis min. 15 Tage besteht, besteht der volle Urlaubsanspruch. Sofern das Ausbildungsverhältnis weniger als 15 Tage in einem Monat besteht, gilt für diesen Monat kein Urlaubsanspruch. Die Urlaubstage werden immer auf ganze Zahlen auf- oder abgerundet. Ab n,5 wird auf- und unter n,5 wird abgerundet.

Berechnungsbeispiel:

H

3 jährige Ausbildung 01.08.2023 – 31.07.2026

2023: $29/12 \times 5 = 12,08 \triangleq 12$ **oder** $34/12 \times 5 = 14,16 \triangleq 14$

2026: $29/12 \times 7 = 16,91 \triangleq 17$ **oder** $34/12 \times 7 = 19,83 \triangleq 20$

	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>
Arbeitstage:	12	29	29	17
Werktage:	14	34	34	20

Mindesturlaubsanspruch pro Kalenderjahr, in welchem das Ausbildungsverhältnis mindestens 6 Monate ununterbrochen besteht:

20 Arbeitstage/24 Werktage

Nach Jugendarbeitsschutzgesetz darf folgender Urlaubsanspruch außerdem nicht unterschritten werden:

- min. 30 Werktage ($\triangleq 25$ Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 16 Jahre alt ist,
- min. 27 Werktage ($=22,5 \triangleq 23$ Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 17 Jahre alt ist,
- min. 25 Werktage ($=20,8 \triangleq 21$ Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 18 Jahre alt ist.

I

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. Ohne Angabe dieser Betriebsnummer kann das Ausbildungsverhältnis nicht durch die zuständige Stelle eingetragen werden.