

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:

Ordnungs- buchstabe	Anmerkungen
B.	<p>Im BBiG ist nunmehr die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung entweder für die gesamte Ausbildungszeit oder auch nur für einen bestimmten Zeitraum gesetzlich geregelt. Umgesetzt werden kann dies durch Kürzung der wöchentlichen oder der täglichen Arbeitszeit um maximal 50 %. 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 im Saarland auf 4 Jahre.</p> <p>Ein Sonderfall der Verlängerung über 4 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>
C.	<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 beträgt im Saarland 12 Monate!</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 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>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>01.06.2025</u> Monatsvergütungen in folgender Höhe für Auszubildende</p> <table border="0"> <tr> <td>im ersten Ausbildungsjahr</td> <td>Euro 900,00,</td> </tr> <tr> <td>im zweiten Ausbildungsjahr</td> <td>Euro 1.000,00,</td> </tr> <tr> <td>im dritten Ausbildungsjahr</td> <td>Euro 1.100,00 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 Ausbildendem 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>	im ersten Ausbildungsjahr	Euro 900,00 ,	im zweiten Ausbildungsjahr	Euro 1.000,00 ,	im dritten Ausbildungsjahr	Euro 1.100,00 vor.
im ersten Ausbildungsjahr	Euro 900,00 ,						
im zweiten Ausbildungsjahr	Euro 1.000,00 ,						
im dritten Ausbildungsjahr	Euro 1.100,00 vor.						

Sie beträgt bei Ausbildungen, die nach dem **01.01.2026** beginnen, für Auszubildende

im ersten Ausbildungsjahr Euro **724,00**, (siehe nachfolgend)

im zweiten Ausbildungsjahr Euro **854,00**,

im dritten Ausbildungsjahr Euro **977,00**, jeweils monatlich

im vierten Ausbildungsjahr Euro 1.014,00, (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**.

Die Höhe der Mindestvergütung wird 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!

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

Diesbezüglich müssen Sie beachten, ob Sie die Ausbildung werktäglich (Mo-Sa) oder arbeitstäglich (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 **[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> • Die Anrechnung der Wegezeit entfällt. <p>Weiterhin gilt 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):</p> <p><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. Dies betrifft insbesondere die Zeiten des notwendigen Verbleibs an der Berufsschule während der unterrichtsfreien Zeit und die notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb.“</i></p>
--	--

<p>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>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,
------------------	--

	<p>3. mindestens 25 Urlaubstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 18 Jahre alt ist.</p> <p>Auch hier gilt - bei Tarifbindung (siehe <input type="checkbox"/>) 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>
<input type="checkbox"/>	<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>