**Muster eines Berufsausbildungsvertrags im**

**Bereich der hessischen Landesverwaltung**

**Zwischen**

vertreten durch (Ausbildender)

Anschrift des Ausbildenden/der Vertretung: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

und

Frau/Herrn

geboren am: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ in: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

wohnhaft in (Auszubildende/-r)

wird unter Zustimmung ihrer/seiner gesetzlichen Vertretung

Frau/Herrn

wohnhaft in

- vorbehaltlich[[1]](#endnote-1)

- folgender

**Berufsausbildungsvertrag**

geschlossen:

§ 1

Art der Ausbildung, sachliche und zeitliche Gliederung

Frau/Herr \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ wird in dem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf einer/-s

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (nur bei FAMI:) Fachrichtung: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ausgebildet.

Die fachbereichsbezogene sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung ergibt sich aus dem anliegenden Ausbildungsplan. Der Ausbildungsplan ist Bestandteil dieses Vertrages.

Maßgeblich ist die Verordnung über die Berufsausbildung[[2]](#footnote-1)

sowie die Prüfungsordnung[[3]](#footnote-2)

in der jeweils gültigen Fassung.

§ 2

Grundsätzliches über das Rechtsverhältnis

Das Berufsausbildungsverhältnis bestimmt sich nach dem Berufsbildungsgesetz vom 04. Mai 2020 in seiner jeweiligen Fassung sowie nach den Vereinbarungen des Tarifvertrages für Auszubildende des Landes Hessen in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-H BBiG) vom 01. September 2009 sowie diesen ergänzende, ändernde oder ersetzende Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung.

Des Weiteren gelten die in der Ausbildungsbehörde bestehenden Betriebs-/ Dienstvereinbarungen, soweit sie auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

Geht das Berufsausbildungsverhältnis auf einen Arbeitgeber über, für den die Tarifverträge nach Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 2 nicht kraft Tarifbindung gelten, werden Tarifverträge sowie Ergänzungen und Änderungen, die erst nach der Überleitung des Berufsausbildungsverhältnisses in Kraft treten, nicht mehr einbezogen. Geht das Berufsausbildungsverhältnis auf Grund einer Rechtsvorschrift des Landes Hessen über, gilt Satz 1 nur, soweit die Rechtsvorschrift keine abweichende Regelung vorsieht.

Tritt das Land Hessen einem Arbeitgeberverband bei, gelten für das Ausbildungsverhältnis anstelle der in Abs. 1 genannten Tarifverträge die einschlägigen Tarifverträge des Arbeitgeberverbandes sowie Tarifverträge, welche diese ergänzen, ändern oder ersetzen – in der jeweils gültigen 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 Tarifbindung geltenden Fassung fort, soweit sie nicht nach § 4 Abs. 5 TVG durch andere Vereinbarungen ersetzt werden. Ein Anspruch der/des Auszubildenden auf Weitergabe künftiger Tarifentwicklungen nach Beendigung der Tarifbindung besteht nicht.

§ 3

Dauer und Beginn der Ausbildungszeit, Probezeit

Die Ausbildungszeit beginnt am

und endet am .

Die Probezeit dauert drei Monate.

*Optional:*

*Sollte die Ausbildung während der Probezeit um mehr als einen Monat unterbrochen werden, verlängert sich die Probezeit um diesen Zeitraum.*

§ 4

Ort der Ausbildung (Ausbildungsstätte) / Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Ausbildungsstätte für die praktische Ausbildung ist:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Die/Der Auszubildende ist verpflichtet, die vorgeschriebene Berufsschule regelmäßig und pünktlich zu besuchen,

Bezeichnung und Anschrift der zuständigen Berufsschule:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Zudem ist die/der Auszubildende verpflichtet auch an anderen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die er/sie vom Ausbildenden freigestellt ist:

- Der Dienstbegleitenden Unterweisung sowie dem Berufsschulunterricht im 3. Ausbildungsjahr beim Hessischen Verwaltungsschulverband:

Verwaltungsseminar \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Anschrift);

*Ggfs. weitere externe Ausbildungsabschnitte*

§ 5

Dauer der regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Ausbildungszeit

Die regelmäßige **tägliche** Ausbildungszeit volljähriger Auszubildender richtet sich nach den für die Arbeitszeit der entsprechenden gleichaltrigen Arbeitnehmer des Landes Hessen geltenden Regelungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) in der jeweils gültigen Fassung.

Sie beträgt zurzeit 40 Wochenstunden bzw. durchschnittlich 8 Ausbildungsstunden täglich.

Für Jugendliche unter 18 Jahren richtet sich die tägliche Ausbildungszeit und die tägliche Pausenzeit nach den Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Auf die Ausbildungszeit werden angerechnet[[4]](#footnote-3):

- Berufsschultage und/oder Tage mit betrieblichem Unterricht (z. B. Dienstbegleitende Unterweisung) mit der tatsächlichen Unterrichtszeit einschließlich Pausen.

- Wird die Ausbildung nach der Berufsschule bzw. der Dienstbegleitenden Unterweisung fortgeführt, ist auch die notwendige Fahrzeit von Schule/Seminar zu Ausbildungsstätte anzurechnen.

- An einem Berufsschultag in der Woche mit mehr als 5 Unterrichtseinheiten je 45 Minuten, sind Auszubildende von weiteren Ausbildungsmaßnahmen freizustellen, anzurechnen ist die regelmäßige tägliche Arbeitszeit;

*- Bei Blockunterricht mit mind. 25 Unterrichtseinheiten in der Woche, ist die durchschnittliche Wochenausbildungszeit anzurechnen.*

- an Tagen mit betrieblichem Unterricht (Dienstbegleitende Unterweisung) von mind. 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten, dürfen Auszubildende nicht mehr zur praktischen Ausbildung herangezogen werden. Angerechnet wird die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit bzw. die darüberhinausgehende tatsächliche Unterrichtszeit.

§ 6

Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung; Zuwendung, Urlaubsgeld

Die/Der Auszubildende erhält ein monatliches Ausbildungsentgelt nach Maßgabe des   
§ 8 TVA-H BBiG, dieses beträgt[[5]](#endnote-2):

ab 1.08.2022 ab 1.08.2023

im ersten Ausbildungsjahr 1.091,85 Euro 1.126,85 Euro

im zweiten Ausbildungsjahr 1.146,43 Euro 1.181,43 Euro

im dritten Ausbildungsjahr 1.196,51 Euro 1.231,51 Euro

Die Ausbildungsvergütung ist am letzten Tag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Auszubildenden benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union zu zahlen. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Ausbildende, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

Auszubildende, die am 1. Dezember eines Jahres in einem Ausbildungsverhältnis stehen haben gemäß § 16 TVA-H BBiG Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe von maximal 90 v. H. des Ausbildungsentgeltes, das für den Monat November zusteht und wird in der Regel mit diesem ausgezahlt. Im Falle einer unmittelbaren Übernahme in ein Anstellungsverhältnis wird in der Regel eine anteilige Jahressonderzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis bei der Jahressonderzahlung für Angestellte berücksichtigt.

Nach einer bestandenen Abschlussprüfung erhält die/der Auszubildende nach § 20 TVA-H BBiG eine Abschlussprämie als Einmalzahlung. Dies gilt nicht, wenn der Abschluss in einer Wiederholungsprüfung erreicht wurde.

§ 7

Dauer des Erholungsurlaubs

Die/Der Auszubildende/-r hat je Kalenderjahr einen Anspruch auf Erholungsurlaub nach den tariflichen Regelungen in Verbindung mit dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

Der Anspruch auf Erholungsurlaub beträgt zurzeit:[[6]](#endnote-3)

vom bis 31.12. \_\_ Ausbildungstage,

vom 1.1. bis 31.12. 30 Ausbildungstage,

vom 1.1. bis 31.12. 30 Ausbildungstage,

vom 1.1. bis *20*\_ Ausbildungstage.

(Hinweis: Liegt das vertragliche Ende der Ausbildung in der 2. Jahreshälfte besteht ein Mindesturlaubsanspruch im letzten Kalenderjahr nach § 3 Abs. 1 in Verbindung mit dem Umkehrschluss aus § 5 Abs. 1 c BUrlG von 20 Ausbildungstagen).

Ergibt sich aus § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz für minderjährige Auszubildende eine Besserstellung, ist diese Anspruchsgrundlage.

Der Erholungsurlaub ist möglichst zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen.

Während des Erholungsurlaubs wird das Ausbildungsentgelt fortgezahlt.

§ 8

Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag

Gegenseitige Rechte und Pflichten aus dem Vertragsverhältnis ergeben sich aus Unterabschnitt 2 und 3 des Berufsausbildungsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

*Optional:*

*Die Verschwiegenheitspflicht umfasst alle auf die Behördentätigkeit bezogenen Tatsachen, Umstände und Vorgänge, die nicht für die Allgemeinheit offenkundig sind oder durch die Behörde zur Publikation freigegeben wurden. Ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht stellt einen Straftatbestand gemäß §§ 203f Strafgesetzbuch dar.*

Darüber hinaus sind alle für die Ausbildungsstätte gültigen Ordnungen und Regelungen zu beachten (z. B. Geschäftsordnung, Urlaubs- und Gleitzeitregelungen, Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, Internetnutzung o. ä.). Der Ausbildende gewährleistet die Einsicht in diese Regelungen.

§ 9

Führen des schriftlichen Ausbildungsnachweises

Der Ausbildungsnachweis ist nach den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes über die Gesamtdauer der Ausbildung zeitnah, vollständig und wahrheitsgemäß, gemäß den Regelungen der Zuständigen Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz

schriftlich oder

elektronisch[[7]](#footnote-4) zu führen.

Der Ausbildende stellt die/den Auszubildende/-n für die Anfertigung des Nachweises in einem ausreichenden Zeitumfang am Arbeitsplatz frei. Die/Der Auszubildende und die Ausbilderin/der Ausbilder bzw. die Unterweiserin/der Unterweiser in der Aufgabe unterzeichnen für die Vollständigkeit. Die beauftragte Ausbilderin/Der beauftragte Ausbilder (Ausbildungsleitung) kontrolliert regelmäßig den Nachweis und erklärt das Einverständnis zu Form und erarbeitetem Ausbildungsinhalt im Vergleich mit den zu erlernenden Ausbildungsschwerpunkten.

§ 10

Kündigung und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.

Besteht die/der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit dem Tag der Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

Besteht die/der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf Verlangen des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, längstens um ein Jahr.

Der Berufsausbildungsvertrag kann nach Maßgabe des § 22 des Berufsbildungsgesetzes gekündigt werden.

Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit, ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von beiden Seiten gekündigt werden.

Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden:

1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen der Nr. 1 und 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

*Optional*

*Hinweis: Zur Vermeidung von Leistungseinschränkungen sind Personen deren Berufsausbildungsverhältnis endet, verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden (§ 38 Abs. 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 Ausbildenden in Aussicht gestellt wird.*

§ 11

Übernahme in ein Anstellungsverhältnis

Eine Übernahme in ein Anstellungsverhältnis richtet sich nach der jeweils gültigen Tarifvereinbarung und ist zurzeit in § 19 TVA-H BBiG wie nachfolgend geregelt: Nach einer mit mind. der Gesamtwertung „befriedigend“ bestandenen Abschlussprüfung erfolgt bei behördlichem Bedarf eine Übernahme in ein unbefristetes Angestelltenverhältnis, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen.

§ 12

Sonstiges

Änderungen und Ergänzungen des Berufsausbildungsvertrages einschließlich von Nebenabreden sowie Vereinbarungen weiterer Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden[[8]](#endnote-4).

Bei Streitigkeiten aus dem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichtes der bei der Zuständigen Stelle eingerichtete Schlichtungsausschuss im Sinne des § 111 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes anzurufen.

§ 13

Vertragsausfertigungen

Jede Vertragspartei – sowie bei minderjährigen Auszubildenden jede/-r gesetzliche Vertreter/-in - erhalten eine Vertragsausfertigung.

(Ort, Datum)

Die gesetzlichen Vertreter

der/des Auszubildenden[[9]](#endnote-5) [[10]](#endnote-6):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ausbildender) (Mutter)

(Vater)

(Auszubildende/-r)

(Vormund)

1. Auszufüllen, wenn die Wirksamkeit des Vertrages z.B. von dem Ergebnis einer Prüfung oder einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht wird. [↑](#endnote-ref-1)
2. Zutreffendes bitte einsetzen:

   Verwaltungsfachangestellten vom 19. Mai 1999 (BGBl I S. 1029)

   Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste vom 3. Juni 1998 (BGBl I S. 1257) [↑](#footnote-ref-1)
3. Verwaltungsfachangestellte/-r und Fachangestellte/-r für Bürokommunikation vom 10. April 2000 (StAnz. S 1291)

   Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste vom 13. Januar 2000 (StAnz. S. 540) [↑](#footnote-ref-2)
4. Siehe auch § 15 Berufsbildungsgesetz und § 7 TVA-BBiG [↑](#footnote-ref-3)
5. Einzusetzen ist die bei Abschluss des Berufsausbildungsvertrages tariflich festgelegte   
   Ausbildungsvergütung [↑](#endnote-ref-2)
6. Einzusetzen ist die bei Abschluss des Berufsausbildungsvertrages geltende Dauer des   
   Erholungsurlaubs. [↑](#endnote-ref-3)
7. Siehe § 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 10 i. V. m. § 13 S. 2 u. 7 BBiG

   Erläuterung: Bei der schriftlichen Form wird der Nachweis in der Regel pc-gestützt angefertigt und in Papierform kontrolliert und unterzeichnet. Die externe Vorlage erfolgt in Papierform. Bei der elektronischen Form wird ein geschlossenes EDV-Programm inclusive e-Signatur verwendet. Die externe Vorlage erfolgt in Papierform oder als Datei (Datenträger). [↑](#footnote-ref-4)
8. Falls Nebenabreden vereinbart werden, ist auch zu regeln, ob sie gesondert kündbar sein sollen.   
   In diesen Fällen wird die Vereinbarung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsabschluss empfohlen. [↑](#endnote-ref-4)
9. Ist der gesetzliche Vertreter ein Vormund oder Pfleger, verpflichtet er sich, die nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches zur Wirksamkeit des Vertrages erforderliche Genehmigung des Vormundschaftsgerichts unverzüglich beizubringen. [↑](#endnote-ref-5)
10. **Falls ein Elternteil verstorben ist, bitte vermerken.** [↑](#endnote-ref-6)