

Berufsausbildungsvertrag für Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte

zwischen

der/dem ausbildenden Apothekenleiter/in

Name Ausbildungsbetrieb

Anschrift Ausbildungsbetrieb

verantwortliche/r Ausbilder/in

und männlich weiblich divers

- nachstehend "Ausbildende/r" genannt -

Vor- und Nachname

Anschrift

Geburtsdatum und -ort

- nachstehend "Auszubildende/r" genannt -

gesetzlich vertreten durch¹⁾ Eltern Mutter Vater Vormund

Vor- und Nachname(n)

Anschrift(en)

Die Vertragsparteien schließen nachfolgenden Berufsausbildungsvertrag im Ausbildungsberuf "Pharmazeutisch-kaufmännische/r Angestellte/r" (PKA) nach Maßgabe der Ausbildungsverordnung²⁾:

§ 1 - Dauer der Ausbildung

1. (Dauer)

Die Ausbildungsdauer beträgt nach der Ausbildungsverordnung 36 Monate.

Die Berufsausbildung wird in

Vollzeit

Teilzeit³⁾ (Prozent der Ausbildungsdauer in Vollzeit)

durchgeführt.

Die Ausbildungsdauer verlängert sich aufgrund der Teilzeit um Monate.

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am und endet am .

2. (Probezeit)

Die Probezeit⁴⁾ beträgt Monat(e).

3. (Vorzeitige Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses)

Bestehen Auszubildende vor Ablauf der in Absatz 1 vereinbarten Ausbildungsdauer die Abschlussprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

4. (Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses)

Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächsten Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

§ 2 - Ausbildungsstätte

Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen in § 3 Nummer 12 in der

statt.

Ausbildungapotheke

Die/Der Auszubildende kann zeitweise zusätzlich ausgebildet werden in der

Name der weiteren Ausbildungapotheke (Haupt-/Filialapotheke)

§ 3 - Pflichten der/des Auszubildenden

Die/Der Auszubildende verpflichtet sich,

1) (Ausbildungsziel)

dafür zu sorgen, dass der/dem Auszubildenden die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich sind, und die Berufsausbildung nach den beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann;

2) (Ausbilderinnen/Ausbilder)

selbst auszubilden oder eine/n persönlich und fachlich geeignete/n Ausbilder/in ausdrücklich damit zu beauftragen und diese/n der/dem Auszubildenden jeweils schriftlich bekanntzugeben, sofern sie/er sich nicht bereits aus diesem Vertrag ergibt;

3) (Ausbildungsverordnung)

der/dem Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung die Ausbildungsverordnung kostenlos auszuhändigen;

4) (Ausbildungsmittel)

der/dem Auszubildenden kostenlos die betrieblichen Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, die für die Berufsausbildung in den betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und in zeitlichem Zusammenhang damit stattfinden, erforderlich sind;

5) (Besuch der Berufsschule und von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte; Prüfungen)

die/den Auszubildende/n zum Besuch der Berufsschule anzuhalten und freizustellen bzw. nicht zu beschäftigen. Der Auszubildende verpflichtet sich daneben, die/den Auszubildende/n, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vorgeschrieben oder nach Nummer 12 durchzuführen sind, freizustellen⁵⁾. Das Gleiche gilt für die Teilnahme an Prüfungen und an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

6) (Führen von schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweisen)

schriftliche oder elektronische⁶⁾ Ausbildungsnachweise der/dem Auszubildenden für die Berufsausbildung kostenfrei zur Verfügung zu stellen und ihr/ihm Gelegenheit zu geben, die Ausbildungsnachweise während der Ausbildungszeit am Arbeitsplatz zu führen.

Die/Der Auszubildende wird die/den Auszubildende/n zum ordnungsgemäßen Führen der Ausbildungsnachweise anhalten und durch regelmäßige Abzeichnung oder in sonstiger geeigneter Weise bestätigen;

7) (Ausbildungsbezogene Tätigkeiten)

Der/Dem Auszubildenden nur Aufgaben zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren/seinen körperlichen Kräften angemessen sind;

8) (Sorgfaltspflicht)

dafür zu sorgen, dass die/der Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet wird;

9) (Ärztliche Untersuchungen)

sofern die/der Auszubildende noch nicht 18 Jahre alt ist, sich von ihr/ihm eine Bescheinigung darüber aushändigen zu lassen, dass diese/r - vor Aufnahme der Berufsausbildung ärztlich untersucht wurde (Erstuntersuchung gem. § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)) und - vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersucht wurde (1. Nachuntersuchung gem. § 33 JArbSchG).

Die/Der Ausbilder/in soll die/den Auszubildende/n neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf den Zeitpunkt, bis zu dem die/der Auszubildende die ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung vorzulegen hat, hinweisen und sie/ihn auffordern, die Nachuntersuchung bis dahin durchführen zu lassen. Die/Der Auszubildende darf nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiter beschäftigt werden, solange sie/er die Bescheinigung nicht vorgelegt hat (§ 33 Abs. 3 JArbSchG);

10) (Eintragungsantrag)

unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrags die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Apothekerkammer unter Beifügung der Vertragsniederschriften und - bei Auszubildenden unter 18 Jahren - einer Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung gem. § 32 des JArbSchG zu beantragen; Entsprechendes gilt bei späteren Änderungen des wesentlichen Vertragsinhalts;

11) (Anmeldung zu Prüfungen)

die/den Auszubildenden anzuhalten, sich rechtzeitig zu den von der Apothekerkammer angesetzten Prüfungen anzumelden.

12) (Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte)⁷⁾

- *Erwerb der Qualifikation als Ersthelfer/in*

§ 4 - Pflichten der/des Auszubildenden

Die/Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Sie/Er verpflichtet sich insbesondere,

1) (Lernpflicht)

die ihr/ihm im Rahmen ihrer/seiner Berufsausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen;

2) (Berufsschulunterricht, Prüfungen und sonstige Maßnahmen)

am Berufsschulunterricht und an Prüfungen sowie an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die sie/er nach § 3 Nummer 5 und 12 freigestellt bzw. nicht beschäftigt wird und in diesem Zusammenhang erteilte Zeugnisse der/dem Ausbilder/in vorzulegen;

3) (Weisungsgebundenheit)

den Weisungen zu folgen, die ihr/ihm im Rahmen der Berufsausbildung von Ausbildenden, von Ausbilder/innen oder von anderen weisungsberechtigten Personen, soweit sie als weisungsberechtigt bekannt gemacht worden sind, erteilt werden;

4) (Betriebliche Ordnung)

die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten;

5) (Sorgfaltspflicht)

Geräte, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln und sie nur zu den ihr/ihm übertragenen Arbeiten zu verwenden;

6) (Betriebsgeheimnisse)

über Betriebs- und Geschäftsvorgänge Stillschweigen zu wahren, und zwar auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses;

7) (Führung von schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweisen)

die vorgeschriebenen schriftlichen oder elektronischen⁹⁾ Ausbildungsnachweise ordnungsgemäß zu führen und regelmäßig vorzulegen;

8) (Benachrichtigung)

bei Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung, vom Berufsschulunterricht oder von sonstigen Ausbildungsveranstaltungen der/dem Auszubildenden unter Angabe von Gründen unverzüglich Nachricht zu geben. Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit, die länger als drei Kalendertage dauert, hat die/der Auszubildende eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Die/Der Auszubildende ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die/der Auszubildende verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen;

9) (Ärztliche Untersuchungen)

soweit auf sie/ihn die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes Anwendung finden, sich gemäß den §§ 32, 33 dieses Gesetzes ärztlich - vor Beginn der Ausbildung untersuchen und - vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersuchen zu lassen und die Bescheinigungen hierüber der/dem Auszubildenden vorzulegen.

§ 5 - Vergütung

1. (Höhe und Fälligkeit)

Die/Der Auszubildende zahlt der/dem Auszubildenden eine Vergütung⁸⁾ in Höhe von monatlich

Euro brutto im ersten Ausbildungsjahr,

Euro brutto im zweiten Ausbildungsjahr,

Euro brutto im dritten Ausbildungsjahr.

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Arbeitszeit⁹⁾ hinausgehende Beschäftigung wird besonders vergütet oder durch entsprechende Freizeit ausgeglichen.

Die/Der Auszubildende zahlt der/dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung nach dem jeweils geltenden Bundesrahmentarifvertrag für Apothekenmitarbeiter (BRTV). Die Vergütung ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen. Die Beiträge für die Sozialversicherung tragen die Vertragsschließenden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.

2. (Fortzahlung der Vergütung)

Der/Dem Auszubildenden wird die Vergütung auch gezahlt¹⁰⁾

- a) für die Zeit der Freistellung gem. § 3 Nummer 5 und 12 dieses Vertrags sowie gem. § 10 Abs. 1 Nummer 2 und § 43 JArbSchG
- b) bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie/er
 - aa) sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,
 - bb) aus einem sonstigen, in ihrer/seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, die Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

§ 6 - Ausbildungszeit, Anrechnung und Urlaub

1. (Tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit⁹⁾)

- Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit beträgt _____ Stunden.
- Die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit beträgt _____ Stunden.

2. (Anrechnung)

Auf die Ausbildungszeit der/des Auszubildenden werden angerechnet:

- die Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen¹¹⁾ nach § 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1, Abs. 2 Nr. 1 BBiG bzw. § 9 Abs. 2 Nr. 3 JArbSchG,
- ein Berufsschultag/Woche mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten nach § 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 2 BBiG bzw. § 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 1 JArbSchG mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit,
- Berufsschulwochen mit planmäßigem Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen nach § 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3, Abs. 2 Nr. 3 BBiG bzw. § 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3, Abs. 2 Nr. 2 JArbSchG mit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit,
- die Freistellung für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte nach § 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4, Abs. 2 Nr. 4 BBiG bzw. § 10 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 Nr. 1 JArbSchG mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen und
- die Freistellung an dem der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangehenden Arbeitstag⁵⁾ nach § 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5, Abs. 2 Nr. 5 BBiG bzw. § 10 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 2 JArbSchG mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit.

3. (Urlaub)

Die/Der Auszubildende gewährt der/dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen in Verbindung mit dem BRTV¹²⁾.

Es besteht ein Urlaubsanspruch auf

Werktage im Kalenderjahr

Werktage im Kalenderjahr

Werktage im Kalenderjahr

Werktage im Kalenderjahr

4. (Lage des Urlaubs)

- Der Urlaub soll zusammenhängend und in der Zeit der Berufsschulferien erteilt und genommen werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist Auszubildenden unter 18 Jahren gem. § 19 Abs. 3 Satz 2 JArbSchG für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.
- Während des Urlaubs darf die/der Auszubildende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

§ 7 - Kündigung

1. (Kündigung während der Probezeit)

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

2. (Kündigungsgründe)

Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- aus einem wichtigen Grund¹³⁾ ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
- von der/dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie/er die Berufsausbildung zur/zum Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten aufgeben oder sich eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

3. (Form der Kündigung)

Die Kündigung muss schriftlich, im Fall von Abs. 2 unter Angabe von Kündigungsgründen erfolgen.

4. (Unwirksamkeit einer Kündigung)

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein Schlichtungsverfahren gem. § 9 eingeleitet, wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

5. (Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung)

Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vorzeitig gelöst, kann die/der Auszubildende oder die/der Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn die andere Person den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Dies gilt nicht bei Kündigung wegen Aufgabe oder Wechsels der Berufsausbildung (Abs. 2 lit. b)). Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.

5. (Aufgabe des Betriebs)

Bei Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses wegen Betriebsaufgabe verpflichten sich Auszubildende, sich mit Hilfe der Berufsberatung der zuständigen Arbeitsagentur rechtzeitig um eine weitere Ausbildung im bisherigen Ausbildungsberuf in einer anderen geeigneten Ausbildungsapotheke zu bemühen.

§ 8 - Betriebliches Zeugnis

Die/Der Ausbildende hat der/dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Hat die/der Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch die/der Ausbilder/in das Zeugnis unterschreiben. Es muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der/des Auszubildenden. Auf Verlangen der/des Auszubildenden sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

§ 9 - Beilegung von Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten aus dem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist vor Anrufung des Arbeitsgerichts eine gütliche Einigung unter Mitwirkung der Apothekerkammer anzustreben.

§ 10 - Erfüllungsort

Erfüllungsort für alle Ansprüche aus diesem Vertrag ist der Sitz der Apotheke.

§ 11 - Sonstige Vereinbarungen

1. (Bezugnahme)

Soweit in diesem Berufsausbildungsvertrag Regelungen nicht getroffen worden sind, finden die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes, des Bundesrahmen- und Gehaltstarifvertrags für Apothekenmitarbeiter sowie die sonstigen gesetzlichen Bestimmungen Anwendung. Soweit in diesem Vertrag auf den Bundesrahmen-/Gehaltstarifvertrag Bezug genommen wird, ist dies als Verweis auf die jeweils geltende Fassung des jeweiligen Tarifvertrags zu verstehen.

2. (Nebenabreden)

Rechtswirksame Nebenabreden, die das Berufsausbildungsverhältnis betreffen, bedürfen der Schriftform. Änderungen des Berufsausbildungsvertrags sind unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Apothekerkammer anzuzeigen.

3. (Unwirksame Vereinbarungen)

Es dürfen keine Vereinbarungen getroffen werden, die dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung widersprechen oder zuungunsten der/des Auszubildenden von den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes abweichen. Unzulässig sind insbesondere Vereinbarungen, die die/den Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit beschränken. Nichtig sind Vereinbarungen über die Verpflichtung der/des Auszubildenden, für die Berufsausbildung eine Entschädigung zu zahlen, über Vertragsstrafen, den Ausschluss oder die Beschränkung von Schadensersatzansprüchen sowie über die Festsetzung der Höhe eines Schadensersatzes in Pauschbeträgen.

Vorstehender Vertrag ist in drei (bei Auszubildenden unter 18 Jahren in vier) gleichlautenden Ausfertigungen ausgestellt und von den Vertragsschließenden eigenhändig unterschrieben worden.

Ort, Datum

die/der ausbildende Apotheker/in
(Vor- und Zuname/**Apothekenstempel**)

die/der Auszubildende
(Vor- und Zuname)

die gesetzlichen Vertreter der/des Auszubildenden (falls ein Elternteil verstorben ist, bitte vermerken):
Vater und Mutter oder Vormund:

(Vor- und Zuname)

(Vor- und Zuname)

Dieser Vertrag ist anerkannt und in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen am _____ unter Nr. _____

(Siegel)

Apothekerkammer Schleswig-Holstein

Erläuterungen zum Berufsausbildungsvertrag für Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte

1)
Vertretungsberechtigt sind beide Eltern gemeinsam, soweit nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht. Ist ein Vormund bestellt, bedarf dieser zum Abschluss des Berufsausbildungsvertrags der Genehmigung des Vormundschaftsgerichts.

2)
Verordnung über die Berufsausbildung zum Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten und zur Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten (PharmKfmAusv 2012 vom 3. Juli 2012 (BGBl. I S. 1456))

3)
Ausbildende und Auszubildende können gem. § 7a Berufsbildungsgesetz (BBiG) die Durchführung der Berufsausbildung in Teilzeit vereinbaren. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der in der Ausbildungsverordnung in Vollzeit festgelegten Dauer. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden. Auf Verlangen der/des Auszubildenden verlängert sich die Ausbildungsdauer auch über die Höchstdauer des Eineinhalbfachen hinaus bis zur nächstmöglichen Abschlussprüfung. Der Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer bedarf der Genehmigung durch die Apothekerkammer Schleswig-Holstein.

4)
Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen (§ 20 BBiG).

5)
Gem. § 16 Abs. 2 des Bundesrahmentarifvertrags für Apothekenmitarbeiter (BRTV) vom 1. Januar 2020 erfolgt eine Freistellung auch an den Arbeitstagen, die den Abschlussprüfungen - also auch der praktischen - unmittelbar vorangehen. Diese Freistellung erfolgt entsprechend § 19 BBiG unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung.

6)
Nichtzutreffendes ist zu streichen.

7)
Gem. BRTV vom 12. Juli 2024 beträgt die Ausbildungsvergütung

im ersten Ausbildungsjahr	850,00 €
im zweiten Ausbildungsjahr	900,00 €
im dritten Ausbildungsjahr	950,00 €.

8)
Nach § 11 Abs. 1 Nr. 4 in Verbindung mit § 27 Abs. 2 BBiG sind Angaben zu Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte im Berufsausbildungsvertrag erforderlich, wenn nicht alle gemäß Ausbildungsrahmenplan festgelegten Ausbildungsinhalte (z.B. Umgang mit EDV-gestützten Warenwirtschaftssystemen, Erwerb der Qualifikation als Ersthelfer gem. den Vorschriften der Berufsgenossenschaft) im Betrieb vermittelt werden können.

9)
Bei Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Jugendliche), sind die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) zu beachten. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.

10)
Hinsichtlich der Vergütung an Feiertagen und im Krankheitsfall findet das Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 1 Abs. 2 EntgFG) unmittelbare Anwendung auf Berufsausbildungsverhältnisse.

11)
Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb zählen zu den Zeiten der Teilnahme am Berufsschulunterricht.

12)
Gem. aktuell gültigem BRTV beträgt der jährliche Erholungsurlaub für alle Mitarbeiter ab August 2024 35 Werktage. Ist die/der Auszubildende an fünf Tagen/Woche oder aufgrund Teilzeittätigkeit an weniger Tagen/Woche tätig, ist der Urlaub auf diese Arbeitstage entsprechend umzurechnen.

^{*)}Bei der Urlaubsberechnung für das vierte Kalenderjahr ist zu beachten, dass die/der Auszubildende nach sechsmonatiger Wartezeit den vollen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 24 Tagen erlangt (§ 11 Abs. 5 Satz 2 BRTV). Beginnt das Ausbildungsverhältnis z.B. am 1. August eines Jahres, endet es vertraglich am 31. Juli eines Jahres, unabhängig davon, dass § 21 Abs. 3 BBiG als tatsächliches Ausbildungsende den Tag der bestandenen Abschlussprüfung definiert. Berechnet man den Urlaub nach der Zwölfel-Regelung (§ 11 Abs. 5 Satz 1 BRTV), ergäbe sich lediglich ein Urlaubsanspruch von 17 bzw. 20 Urlaubstagen. Gemäß den Bestimmungen im BRTV hat die/der Auszubildende jedoch einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Tagen. Eine Rückforderung von Urlaubsentgelt schließt § 5 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) im Falle einer Übergewährung aus. Gem. § 6 Abs. 2 BUrlG ist dem Auszubildenden mit Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses eine Bescheinigung über den abgegoltenen Urlaub auszuhandigen.

Es empfiehlt sich daher, nach Bekanntgabe der praktischen Prüfungstermine diesen Zeitpunkt als voraussichtliches Ausbildungsende anzusehen und den tatsächlichen Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt zu gewähren.

Beispiel: Bei **Ausbildungsbeginn am 1. August eines Jahres** ergäbe sich

bei einer **Fünf-Tage-Woche** folgende Berechnung:
Jahresurlaubsanspruch: 29 Tage (35/6*5)

- erstes Kalenderjahr (August bis Dezember) = 12 Tage
- zweites Kalenderjahr = 29 Tage
- drittes Kalenderjahr = 29 Tage
- viertes Kalenderjahr (Januar bis Ende Juli) = 24^{*)} Tage

bei einer **Sechs-Tage-Woche** folgende
Berechnung: Jahresurlaubsanspruch: 35 Tage

- erstes Kalenderjahr (August bis Dezember) = 15 Tage
- zweites Kalenderjahr = 35 Tage
- drittes Kalenderjahr = 35 Tage
- viertes Kalenderjahr (Januar bis Ende Juli) = 24^{*)} Tage

13)
Ein wichtiger Grund ist gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungsdauer nicht zugemutet werden kann.