

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundlage und Rechtsnatur
3. Nichtig Vereinbarungen
4. Ausbildungsvergütung
5. Vertragsniederschrift
6. Berufsausbildungsverzeichnisse
7. Rechtsprechungs-ABC
  - 7.1 "Anlernvertrag"
  - 7.2 Aufhebung
  - 7.3 Fiktion nach Weiterarbeit
  - 7.4 Gesetzliche Vertreter
  - 7.5 Teilzeit-Ausbildungsvergütung
  - 7.6 Vergütungssätze
  - 7.7 Wettbewerbsverbot

### Information

#### 1. Allgemeines

Der Berufsausbildungsvertrag ist das arbeitsrechtliche **Kernstück der Berufsausbildung** (s. dazu auch Auszubildende - Allgemeines ). Die Vorschriften des BBiG geben hier einen ganz detaillierten **(Mindest-)Inhalt** vor. Das BBiG sagt sogar, welche **Bestimmungen** in einem Berufsausbildungsvertrag **unzulässig** sind. Es gibt den Vertragspartnern aber nur ein **Grundgerüst** an die Hand, das ihnen auf der anderen Seite immer noch ausreichend **Spielräume** für individuelle Vereinbarungen lässt.

#### **Praxistipp:**

Auch wenn man dem BBiG manchmal vorwerfen kann, immer noch nicht auf der Höhe der Zeit zu sein, sind seine Regelungen zum Inhalt eines Berufsausbildungsvertrags dennoch strikt zu beachten. § 25 BBiG sagt: *"Eine Vereinbarung, die zuungunsten Auszubildender von den Vorschriften dieses Teils des Gesetzes abweicht, ist nichtig"*. Und das gilt sowohl für individual- als auch für kollektivrechtliche Vereinbarungen. Zuungunsten von den BBiG-Vorschriften abweichende Regelungen dürfen daher weder die Tarif- noch die Betriebspartner abmachen.

Das BBiG verlangt keinen schriftlichen **Ausbildungsvertrag**, sagt in § 11 aber, dass der Ausbilder **bestimmte Inhalte** des Berufsausbildungsvertrags **schriftlich niederzulegen** hat. § 12 BBiG schließt bestimmte Inhalte für Berufsausbildungsverträge aus, zum Beispiel eine Vertragsstrafe und den Ausschluss von Schadensersatzansprüchen. Auszubildende müssen den Berufsausbildungsvertrag in das bei den zuständigen Stellen geführte **Verzeichnis der Berufsausbildungsverträge** eintragen lassen. Entspricht der Vertrag nicht den gesetzlichen Voraussetzungen, wird die **Eintragung** abgelehnt.

#### 2. Grundlage und Rechtsnatur

Wer einen anderen **zur Berufsausbildung einstellt** (Ausbilder), hat mit dem Auszubildenden einen **Berufsausbildungsvertrag** zu schließen ( § 10 Abs. 1 BBiG ). Auf diesen Berufsausbildungsvertrag sind **die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften** und Rechtsgrundsätze anzuwenden, soweit sich aus seinem Wesen, seinem Zweck und dem BBiG nichts anderes ergibt ( § 10 Abs. 2 BBiG ).

### **Beispiel:**

Ausbilder A und Auszubildender B wollen einen Ausbildungsvertrag schließen. Für sie gelten die für den Arbeitsvertrag maßgeblichen Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze nach Maßgabe des § 10 Abs. 2 BBiG . Das heißt zum Beispiel, die Ausbildungsvergütung des B richtet sich nach dem einschlägigen Branchentarifvertrag, A und B sind an die üblichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen gebunden. Bei Vereinbarung der Probezeit müssen A und B dagegen § 20 BBiG beachten. Abweichend von den Kündigungsfristen des § 622 BGB gilt für sie ausschließlich § 22 BBiG .

Schließen **die gesetzlichen Vertreter** mit ihrem Kind einen Berufsausbildungsvertrag, sind sie vom **Verbot des Selbstkontrahierens** aus § 181 BGB befreit ( § 10 Abs. 3 BBiG ).

### **Beispiel:**

M und V sind die Eltern des minderjährigen J. Sie betreiben einen handwerklichen Familienbetrieb. J hat schon während der Schulzeit im elterlichen Betrieb ausgeholfen und möchte dort nun eine Ausbildung zum Metallbauer machen. M und V sind die gesetzlichen Vertreter des J. Eigentlich gilt für sie § 181 BGB : *"Ein Vertreter kann, soweit nicht ein anderes bestimmt ist, im Namen des Vertretenen mit sich im eigenen Namen oder als Vertreter eines Dritten ein Rechtsgeschäft nicht vornehmen, es sei denn, dass das Rechtsgeschäft ausschließlich in der Erfüllung einer Verbindlichkeit besteht"*. Hier hilft § 10 Abs. 3 BBiG , der das Verbot des § 181 BGB für den Abschluss eines Berufsausbildungsvertrags aufhebt. M und V dürfen mit J einen Ausbildungsvertrag schließen, ohne dabei an das Verbot des Selbstkontrahierens gebunden zu sein.

Die Ausnahme vom **Verbot des Selbstkontrahierens** nach § 10 Abs. 3 BBiG gilt **nicht** für den **Vormund**. Er braucht nämlich für einen "Lehrvertrag, der für längere Zeit als ein Jahr geschlossen wird", der Genehmigung des Familiengerichts ( § 1822 Nr. 6 BGB ).

### **Praxistipp:**

§ 113 Abs. 1 Satz 1 BGB erlaubt den gesetzlichen Vertretern, einen Minderjährigen zu ermächtigen, *"in Dienst oder in Arbeit zu treten"*. Dabei bedeutet *"in Dienst oder in Arbeit zu treten"* nicht, einen Ausbildungsvertrag einzugehen. Hier steht nämlich die Arbeitsleistung und nicht die Ausbildung im Vordergrund. Insoweit können die gesetzlichen Vertreter einen Minderjährigen nicht zum Abschluss von Ausbildungsverträgen ermächtigen. Die gesetzlichen Vertreter zeichnen ihr Einverständnis mit dem Ausbildungsvertrag durch ihre Unterschrift unter diesen Vertrag.

Die **Wirksamkeit des Berufsausbildungsvertrags** wird von einem Mangel in der Berechtigung, Auszubildende einzustellen oder auszubilden, nicht berührt ( § 10 Abs. 4 BBiG ). Zur **Erfüllung der vertraglichen Pflichten** des Ausbilders können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem **Ausbildungsverbund** zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung - § 10 Abs. 5 BBiG ).

## **3. Nichtigte Vereinbarungen**

Soll eine vertragliche Abmachung den Auszubildenden für die **Zeit nach Ende des Berufsausbildungsverhältnisses** in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit **beschränken**, ist sie nach § 12 Abs. 1 Satz 1 BBiG nichtig. Der Auszubildende soll sein **Grundrecht** aus Art. 12 GG nutzen und verwirklichen dürfen. **Ausnahme:** Der Auszubildende verpflichtet sich innerhalb der letzten sechs Monate seines Berufsausbildungsverhältnisses dazu, nach Ende der Berufsausbildung mit dem Ausbildenden ein **Arbeitsverhältnis** einzugehen ( § 12 Abs. 1 Satz 2 BBiG ).

### **Beispiel:**

Arbeitgeber A hat sich entschieden, einen Ausbildungsplatz einzurichten. Das kostet eine Menge Geld. A überlegt, ob er seine Investition nicht sinnvoll ausbauen kann. Er kommt auf die Idee, den potenziellen Auszubildenden gleich im Berufsausbildungsvertrag für zwei Jahre nach Abschluss der Ausbildung über ein sich nahtlos anschließendes Arbeitsverhältnis an den Betrieb zu binden und für diese Zeit ein Kündigungsrecht auszuschließen - "schließlich soll sich das Geld, das ich in den Ausbildungsplatz stecke, doch amortisieren", sagt A. Unternehmerisch gut gedacht, ausbildungsrechtlich jedoch daneben: § 12 Satz 1 BBiG verbietet so eine Absprache. A darf einen Auszubildenden allerdings innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses verpflichten, mit ihm nach Beendigung der Ausbildung ein Arbeitsverhältnis einzugehen.

**Nichtig** ist nach § 12 Abs. 2 Nr. 1 bis Nr. 4 BBiG eine **Vereinbarung** über

- die Verpflichtung des Auszubildenden, für die Berufsausbildung eine **Entschädigung** zu zahlen (Nr. 1),
- **Vertragsstrafen** (Nr. 2),
- den Ausschluss oder die Beschränkung von **Schadensersatzansprüchen** (Nr. 3) und
- die Festsetzung der **Höhe eines Schadensersatzes in Pauschbeträgen** (Nr. 4).

### **Beispiel:**

Ausbilder A und Auszubildender B vereinbaren im Ausbildungsvertrag, dass B an den A für den Fall, dass er die Berufsausbildung vor Bestehen der Abschlussprüfung aufgibt, eine Vertragsstrafe von 5.000 EUR zu zahlen hat. Diese Vereinbarung ist nichtig. Sie verstößt gegen § 12 Abs. 2 Nr. 2 BBiG .

Die **Nichtigkeit einer einzelnen Vereinbarung** führt nicht gleich zur Nichtigkeit des ganzen Berufsausbildungsvertrags.

### **Beispiel:**

Die Vertragsstrafevereinbarung zwischen A und B aus dem voraufgehenden Beispiel ist nach § 12 Abs. 2 Nr. 2 BBiG nichtig. Die Nichtigkeit dieser Vertragsklausel hat allerdings keine Auswirkungen auf den Bestand des Berufsausbildungsvertrags im Übrigen. A bleibt weiterhin verpflichtet, B auszubilden. B steht in der Pflicht, sich weiter von A ausbilden zu lassen und seine Verpflichtungen aus dem Berufsausbildungsvertrag zu erfüllen. A kann nur aus dem nichtigen Vertragsstrafeversprechen keine Rechte herleiten.

## **4. Ausbildungsvergütung**

Seit dem 01.01.2015 gibt es in der Bundesrepublik einen gesetzlichen **Mindestlohn** ( § 1 Abs. 2 MiLoG ). Dieser gesetzliche Mindestlohn gilt nicht für Auszubildende ( § 22 Abs. 3 MiLoG ). Für sie hat der Gesetzgeber mit dem "Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung" vom 12.12.2019 (BGBl. I 2019, S. 2522 ff.) jedoch eine **gesetzliche Mindestausbildungsvergütung** eingeführt:

### **Praxistipp:**

§ 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG legt den Grundsatz fest: Auszubildende haben Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung. Und diese angemessene Ausbildungsvergütung "steigt mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, an" (so: § 17 Abs. 1 Satz 2 BBiG ).

§ 17 Abs. 2 BBiG schließt die **Angemessenheit** einer Ausbildungsvergütung aus, wenn sie folgende **monatliche Mindestvergütungen** unterschreitet:

- im 1. Ausbildungsjahr: 515 EUR, wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2020 begonnen wird - danach: 01.01.2021 bis 31.12.2021: 550 EUR; 01.01.2022 bis 31.12.2022: 585 EUR; 01.01.2023 bis 31.12.2023: 620 EUR
- im 2. Ausbildungsjahr: 1. Ausbildungsjahr + 18 Prozent
- im 3. Ausbildungsjahr: 1. Ausbildungsjahr + 35 Prozent
- im 4. Ausbildungsjahr: 1. Ausbildungsjahr + 40 Prozent

Ab dem 01.01.2024 wird die Höhe der Mindestvergütung fortgeschrieben. Das Verfahren dafür ist mit § 17 Abs. 2 Satz 2 ff. BBiG vorgegeben.

### **Hinweis:**

"Angemessen", so § 17 Abs. 3 Satz 1 BBiG, "ist auch eine für den Auszubildenden nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes geltende tarifvertragliche Vergütungsregelung, durch die die in Absatz 2 [des § 17 BBiG] genannte jeweilige Mindestvergütung unterschritten wird." Aber: "Die Angemessenheit der vereinbarten Vergütung ist auch dann, wenn sie die Mindestvergütung nach Absatz 2 [des § 17 BBiG] nicht unterschreitet, in der Regel ausgeschlossen, wenn sie die Höhe der in einem Tarifvertrag geregelten Vergütung, in dessen Geltungsbereich das Ausbildungsverhältnis fällt, an den der Auszubildende aber nicht gebunden ist, um mehr als 20 Prozent unterschreitet" (§ 17 Abs. 4 BBiG).

§ 17 Abs. 5 BBiG regelt die Ausbildungsvergütung bei einer **Teilzeitausbildung**, § 17 Abs. 6 BBiG die Anrechnung von **Sachleistungen**. Und § 17 Abs. 7 BBiG gibt vor: "Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit **hinausgehende Beschäftigung** ist besonders zu vergüten oder durch die Gewährung entsprechender Freizeit auszugleichen."

## **5. Vertragsniederschrift**

Der Ausbilder muss unverzüglich **nach Vertragsschluss**, spätestens aber vor Beginn der Berufsausbildung, den **wesentlichen Inhalt** des Berufsausbildungsvertrags nach § 11 Abs. 1 Satz 2 BBiG schriftlich niederlegen (§ 11 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 BBiG). Die **elektronische Form** für den Vertragsnachweis ist ausgeschlossen (§ 11 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 BBiG).

### **Praxistipp:**

In der Ausbildungspraxis haben sich die Vertragsformulare der Kammern, Kreishandwerkerschaften und sonstiger "zuständiger Stellen" bewährt. Sie garantieren, dass man als Ausbilder nichts vergisst, und gewährleisten einen gewissen Standard. Individuelle Abmachungen lassen sich dann zusätzlich treffen. Außerdem decken diese Formulare gleichzeitig den von § 11 Abs. 1 BBiG vorgegebenen Mindestinhalt ab - der Ausbilder hat damit also gleich zwei Vorteile.

Zum **Mindestinhalt der Niederschrift** gehören nach § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 10 BBiG :

- die **Berufstätigkeit**, für die ausgebildet werden soll, sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung und das Ziel der Berufsausbildung (Nr. 1)
- **Beginn und Dauer** der Berufsausbildung (Nr. 2)
- **Ausbildungsmaßnahmen** außerhalb der Ausbildungsstätte (Nr. 3)
- Dauer der regelmäßigen **täglichen Ausbildungszeit** (Nr. 4)
- Dauer der **Probezeit** (Nr. 5)
- Zahlung und Höhe der **Vergütung** (Nr. 6)
- Dauer des **Urlaubs** (Nr. 7)
- **Kündigungsvoraussetzungen** (Nr. 8)
- ein in allgemeiner Form gehaltener **Hinweis auf die Tarifverträge**, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind (Nr. 9)
- die Form des Ausbildungsnachweises nach § 13 Satz 2 Nr. 7 BBiG

Die **Niederschrift** ist vom Ausbilder, dem Auszubildenden und den gesetzlichen Vertretern **zu unterzeichnen** ( § 11 Abs. 2 BBiG ). Der Ausbilder muss dem Auszubildenden und seinem gesetzlichen Vertreter unverzüglich eine Ausfertigung der unterzeichneten **Niederschrift aushändigen** ( § 11 Abs. 3 BBiG ).

### **Praxistipp:**

Wird ein Ausbildungsvertrag oder sein wesentlicher Inhalt nicht schriftlich niedergelegt, stellt das gem. § 101 Abs. 1 Nr. 1 BBiG eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld bis zu 1.000 EUR belegt werden kann. Das Gleiche gilt, wenn dem Auszubildenden bzw. dessen Vertreter die unterschriebene Vertragsniederlegung nicht ausgehändigt wird.

Bei einer **Änderung des Berufsausbildungsvertrags** gelten die Absätze 1 bis 3 des § 11 BBiG entsprechend ( § 11 Abs. 4 BBiG ).

## **6. Berufsausbildungsverzeichnisse**

Die **zuständige Stelle** nach dem BBiG hat für anerkannte Ausbildungsberufe ein **Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse** einzurichten und zu führen, in das der Berufsausbildungsvertrag einzutragen ist ( § 34 Abs. 1 Satz 1 BBiG ). Die Eintragung ist für Auszubildende gebührenfrei ( § 34 Abs. 1 Satz 2 BBiG ). Die **Eintragung** umfasst für jedes Berufsausbildungsverhältnis nach § 34 Abs. 2 Nr. 1 bis Nr. 11 BBiG :

- Name, Vorname, Geburtsdatum, Anschrift der Auszubildenden (Nr. 1)
- Geschlecht, Staatsangehörigkeit, allgemeinbildender Schulabschluss, vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung, vorherige Berufsausbildung sowie vorheriges Studium, Anschlussvertrag bei Anrechnung einer zuvor absolvierten dualen Berufsausbildung nach dem BBiG oder nach der HwO einschließlich Ausbildungsberuf (Nr. 2)
- Name, Vorname und Anschrift der gesetzlichen Vertreters (Nr. 3)
- Ausbildungsberuf einschließlich Fachrichtung (Nr. 4)
- Berufsausbildung im Rahmen eines ausbildungsintegrierenden dualen Studiums (Nr. 5)
- Tag, Monat und Jahr des Abschlusses des Ausbildungsvertrags, Ausbildungsdauer, Dauer der Probezeit, Verkürzung der Ausbildungsdauer, Teilzeitberufsausbildung (Nr. 6)
- die bei Abschluss des Berufsausbildungsvertrags vereinbarte Vergütung für jedes Ausbildungsjahr (Nr. 7)
- Tag, Monat und Jahr des vertraglich vereinbarten Beginns und Endes der Berufsausbildung sowie Tag, Monat und Jahr einer vorzeitigen Auflösung des Ausbildungsverhältnisses (Nr. 8)
- Art der Förderung bei überwiegend öffentlich, insbesondere auf Grund des Dritten Buches Sozialgesetzbuch geförderten Berufsausbildung (Nr. 9)
- Name und Anschrift der Auszubildenden, Anschrift und amtliche Gemeindeschlüssel der Ausbildungsstätte, Wirtschaftszweig, Betriebsnummer der Ausbildungsstätte nach § 18i Abs. 1 SGB IV oder § 18k Abs. 1 SGB IV , Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst (Nr. 10)
- Name, Vorname, Geschlecht und Art der fachlichen Eignung der Ausbilder (Nr. 11)

Ein **Berufsausbildungsvertrag** und **Änderungen seines wesentlichen Inhalts** sind in das Verzeichnis einzutragen, wenn

- der Berufsausbildungsvertrag **dem BBiG und der Ausbildungsordnung entspricht** ( § 35 Abs. 1 Nr. 1 BBiG ),
- die **persönliche und fachliche Eignung** sowie die Eignung der Ausbildungsstätte für das Einstellen und Ausbilden vorliegen ( § 35 Abs. 1 Nr. 2 BBiG ) und
- für **Auszubildende unter 18 Jahren** die ärztliche Bescheinigung über die **Erstuntersuchung** nach § 32 Abs. 1 JArbSchG zur Einsicht vorgelegt wird ( § 35 Abs. 1 Nr. 3 BBiG )

Die Eintragung ist **abzulehnen oder zu löschen**, wenn die Eintragungsvoraussetzungen nicht vorliegen und der Mangel nicht nach § 32 Abs. 2 BBiG behoben wird ( § 35 Abs. 2 Satz 1 BBiG ).

### **Beispiel:**

Arbeitgeber A hat sich dazu entschlossen, einen Ausbildungsplatz für den Ausbildungsberuf Kaufmann/frau für Dialogmarketing einzurichten. Er selbst hat zwar nicht die notwendige fachliche Qualifikation. A meint aber, die Mitarbeiter M1 und M2 seien persönlich und fachlich als Ausbilder geeignet. M1 hat seine Ausbildungsberechtigung bereits in einer Vorbeschäftigung verloren, weil er zwei Auszubildende sexuell belästigt hatte. M2 kennt sich zwar im Dialogmarketing aus, hat den Beruf aber nicht erlernt und auch die Ausbildereignungsprüfung nicht abgelegt. A meldet das Ausbildungsverhältnis bei der zuständigen IHK an. Die lehnt die Eintragung des Ausbildungsvertrags mit Hinweis auf die fehlende Eignung der möglichen Ausbilder ab. Völlig zu Recht.

### **Praxistipp:**

Wenn die zuständige Stelle die Eintragung zu Unrecht ablehnt, kann sich der Ausbilder dagegen wehren. Das kann er auf dem Verwaltungsrechtsweg tun. Zunächst - wo es landesrechtlich nicht ausgeschlossen ist - mit einem Widerspruch, dann mit einer kombinierten Anfechtungs- und Verpflichtungsklage. Je näher der Beginn der Ausbildung liegt, sollte man sich auch über einstweiligen Rechtsschutz Gedanken machen.

Darüber hinaus ist die Eintragung zu löschen, wenn die ärztliche Bescheinigung über die erste **Nachuntersuchung** nach § 33 Abs. 1 JArbSchG nicht spätestens am Tag der Anmeldung des Auszubildenden zur Zwischenprüfung oder zum ersten Teil der Abschlussprüfung zur Einsicht vorgelegt und der Mangel nicht nach § 32 Abs. 2 JArbSchG behoben wird ( § 35 Abs. 2 Satz 2 BBiG ).

## **7. Rechtsprechungs-ABC**

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Auszubildende und Ausbildungsvertrag **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt:

### **7.1 "Anlernvertrag"**

Wer berufliche **Kenntnisse und Fertigkeiten** vermitteln will, muss sich entscheiden. Einen echten Ausbildungsvertrag kann er nach § 4 Abs. 2 BBiG nur für die **Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf** nach einer staatlichen Ausbildungsordnung schließen. Das BBiG kennt keinen "Anlernvertrag". So ein Vertrag ist als Umgehung des § 26 BBiG wegen Gesetzesverstößes nach § 134 BGB nichtig. Dennoch eingegangene "Anlernverhältnisse" sind für den Zeitraum ihrer Durchführung nach den "Regeln über das Arbeitsverhältnis auf fehlerhafter Grundlage (sog. **faktisches Arbeitsverhältnis**) wie ein Arbeitsverhältnis zu behandeln. Der Arbeitgeber schuldet daher keine "Ausbildungsvergütung", sondern die nach § 612 Abs. 2 BGB übliche Vergütung ( BAG, 27.07.2010 - 3 AZR 317/08 ).

### **7.2 Aufhebung**

"Die Aufhebung **eines Umschulungsvertrags** i.S.v. § 1 Abs. 4 , § 47 BBiG a.F. bedarf nicht gemäß § 623 BGB der **Schriftform**. Durch die **Beschränkung** dieser Vorschrift auf das Arbeitsverhältnis erfasst sie nicht ein Dienstverhältnis, das nicht die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses aufweist. § 623 BGB findet auf einen solchen Umschulungsvertrag auch keine entsprechende Anwendung" ( BAG, 19.01.2006 - 6 AZR 638/04 ).

### **7.3 Fiktion nach Weiterarbeit**

"Die gesetzliche Fiktion des § 24 BBiG , durch die bei Beschäftigung des Auszubildenden im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als begründet gilt, setzt als **subjektives Tatbestandsmerkmal** grundsätzlich voraus, dass der Auszubildende oder ein zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigter Vertreter **Kenntnis von der Beendigung** des Berufsausbildungsverhältnisses und der Weiterbeschäftigung des Auszubildenden hat. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit und endet das Berufsausbildungsverhältnis nach § 21 Abs. 2 BBiG mit **Bekanntgabe des Ergebnisses** durch den Prüfungsausschuss, genügt die Kenntnis, dass die vom Auszubildenden erzielten Prüfungsergebnisse zum Bestehen der Abschlussprüfung ausreichen" ( BAG, 20.03.2018 - 9 AZR 479/17 - 2. Leitsatz).

## 7.4 Gesetzliche Vertreter

Ist der Auszubildende noch **minderjährig**, ist die Niederschrift dem gesetzlichen Vertreter zur **Unterschrift** auszuhändigen. Wird der Ausbildungsvertrag entgegen dieser Vorschrift nicht innerhalb dieser Frist oder überhaupt nicht schriftlich niedergelegt, führt dies nicht zur Unwirksamkeit des Ausbildungsvertrags ( BAG, 21.08.1997 - 5 AZR 713/96 ). In diesem Fall gilt der Ausbildungsvertrag als von Anfang an wirksam - § 4 BBiG a.F. ( heute: § 11 BBiG ) hat insofern nur **deklaratorische Bedeutung**.

## 7.5 Teilzeit-Ausbildungsvergütung

Das Ausbildungsrecht erlaubt mit § 7a BBiG auch eine **Teilzeitberufsausbildung**. § 17 Abs. 5 BBiG sieht dazu vor: "Bei einer Teilzeitberufsausbildung kann eine nach den Absätzen 2 bis 4 zu gewährende Vergütung **untersritten** werden. Die Angemessenheit der Vergütung ist jedoch ausgeschlossen, wenn die prozentuale Kürzung der Vergütung höher ist als die prozentuale Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Arbeitszeit." Unter anderem deswegen verstößt eine tarifliche Regelung, nach der sich die Ausbildungsvergütung von Auszubildenden in Teilzeit **entsprechend der Anzahl wöchentlicher Ausbildungsstunden** vergleichbarer Auszubildender in Vollzeit berechnet, nicht gegen höherrangiges Recht ( BAG, 01.12.2020 - 9 AZR 104/20 - mit dem Hinweis, dass das auch für die Zeit der Teilnahme des Auszubildenden am Blockunterricht gilt, weil hier lediglich "die" Ausbildungsvergütung fortzuzahlen ist).

## 7.6 Vergütungssätze

Haben Ausbildender und Auszubildender im Berufsausbildungsvertrag konkret bezifferte Vergütungssätze für das jeweilige Ausbildungsjahr vereinbart, ist das selbst dann eine **eigenständige Vergütungsvereinbarung**, wenn abschließend bestimmt ist, dass mindestens **die jeweils gültigen Tarifsätze** gelten. Das hat wiederum die Folge, dass eine nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrags erfolgte **Absenkung der Tarifsätze** nicht zu einer Minderung der vertraglich geschuldeten Ausbildungsvergütung führt ( BAG, 26.09.2002 - 6 AZR 434/00 ).

## 7.7 Wettbewerbsverbot

Die Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots - s. dazu auch die §§ 74 ff. HGB - ist in erster Linie etwas für Arbeitsverträge. Aber: Nach § 10 Abs. 2 BBiG sind auf den Berufsausbildungsvertrag, soweit sich aus seinem **Wesen und Zweck** nichts anderes ergibt, die **für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften** und Rechtsgrundsätze anzuwenden. Dazu gehört auch das **gesetzliche Wettbewerbsverbot** in § 60 HGB . Das heißt: "Ein Auszubildender unterliegt während des Bestands des Ausbildungsverhältnisses einem Wettbewerbsverbot. Verletzt er dieses Verbot, ist er schadensersatzpflichtig" ( BAG, 20.09.2006 - 10 AZR 439/05 ).