

Merkblatt zum Berufsausbildungsvertrag für Rechtsanwaltsfachangestellte und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte

Rechtsgrundlagen

Wesentliche Grundlagen der Berufsausbildung sind das Berufsbildungsgesetz – BBiG – in seiner Neufassung vom 04.05.2020 (BGBl. I 2020, S. 920) und die Verordnung über die Berufsausbildungen zur/zum Rechtsanwaltsfachangestellten, Notarfachangestellten, Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten sowie Patentanwaltsfachangestellten (ReNoPat-Ausbildungsverordnung – ReNoPatAusV) vom 29.08.2014 (BGBl. I 2014, S. 1490) in der jeweils gültigen Fassung.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG – vom 12.04.1976 (BGBl. I 1976, S. 965) und das Berufsbildungsförderungsgesetz – BerBiFG – vom 23.12.1981 (BGBl. I S. 1692) sind ebenfalls in der jeweils gültigen Fassung zu beachten. Im Übrigen gelten die allgemeinen arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften.

Ein Tarifvertrag für Rechtsanwaltsfachangestellte¹ bzw. Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte² besteht nicht. Die Durchführung der Abschlussprüfung für Rechtsanwaltsfachangestellte ist in der jeweiligen Prüfungsordnung der zuständigen Rechtsanwaltskammer geregelt.

Vertragsschließende

Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen der/dem Auszubildenden³ und der/dem Auszubildenden⁴ geschlossen.

Ausbildender kann eine Rechtsanwältin/ein Rechtsanwalt⁵ oder eine Sozietät sein. Gehören der Sozietät nur Rechtsanwälte an, soll einer von ihnen als Ausbildungser bestimmt werden. Gehören der Sozietät z. B. auch Steuerberater an, muss ein Rechtsanwalt als Ausbildungser bestimmt werden (§§ 28 Abs. 2, 30 Abs. 4 BBiG). Allgemein empfiehlt es sich, dass auch in Anwaltssozietäten nur ein Rechtsanwalt Ausbildungser ist und den Ausbildungsvertrag abschließt. Aus der Vertragsniederschrift muss sich klar ergeben, wer Ausbildungser ist; dieser hat den Vertrag zu unterschreiben. Will ein (Nur-) Rechtsanwalt zu Rechtsanwaltsfachangestellten ausbilden, so ist entsprechend der Regelung in § 10 des Berufsausbildungsvertrages zu verfahren.

Die Betriebsnummer der Ausbildungskanzleien muss gem. § 34 Abs. 2 Nr. 10 BBiG i. V. m. §§ 18i, 18k SGB IV angegeben werden, damit der Ausbildungsvertrag in das Verzeichnis eingetragen werden kann. Der Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit vergibt die Betriebsnummern und erfasst die erforderlichen Betriebsdaten. Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, die Betriebsnummer elektronisch zu beantragen. Weitere Informationen finden sich unter <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/betriebsnummern-service>.

Im Fall der Minderjährigkeit ist zum Vertragsschluss die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich. Bei minderjährigen Auszubildenden sind insofern die gesetzlichen Vertreter im Berufsausbildungsvertrag zu nennen. Diese haben neben dem Auszubildenden die Vertragsniederschrift zu unterschreiben (§§ 107, 1626 Abs. 1, 1629 Abs. 1 BGB). Vertretungsberechtigt sind beide Eltern gemeinsam, soweit nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht. Ist ein Vormund bestellt, so bedarf dieser zum Abschluss des Ausbildungsvertrages der Genehmigung des Vormundschaftsgerichts.

Vertragsaufbereitung, ärztliche Bescheinigung

Ausbildende haben nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages unverzüglich, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, die Vertragsniederschrift aufzubereiten (§ 11 Abs. 1 BBiG). Den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern ist eine Aufbereitung der unterzeichneten Niederschrift unverzüglich auszuhändigen (§ 11 Abs. 3 BBiG).

Zudem haben Ausbildungser unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages eine Kopie der Vertragsniederschrift dreifach nach Formular zusammen mit den sonstigen von der Rechtsanwaltskammer geforderten Unterlagen und – im Fall minderjähriger Auszubildender – der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung (§ 32 Abs. 1 JArbSchG) schriftlich oder elektronisch der Rechtsanwaltskammer zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse vorzulegen (§§ 34, 36 BBiG). Es ist Voraussetzung der Eintragung, dass der Berufsausbildungsvertrag den gesetzlichen Vorschriften entspricht und die ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird (§ 35 BBiG).

Bei der Aufbereitung der Vertragsniederschrift ist im Einzelnen Folgendes zu beachten:

zu § 1 Ausbildungsdauer

zu § 1 Nr. 1: Dauer

Die Ausbildungsdauer beträgt für Rechtsanwaltsfachangestellte drei Jahre (§ 2 ReNoPatAusV). Die tatsächliche Dauer der Ausbildung sowie die Daten des Beginns und des Endes der Ausbildungszeit sind unter Berücksichtigung von

¹ Soweit keine geschlechtsneutrale Formulierung gewählt ist, dient dies allein der Vereinfachung der Lesbarkeit. Auch dort werden alle Menschen angesprochen – unabhängig von ihrem Geschlecht (m/w/d).

² Im Folgenden einheitlich: Rechtsanwaltsfachangestellte

³ siehe Fußnote 1

⁴ siehe Fußnote 1

⁵ siehe Fußnote 1

etwaigen Verkürzungen oder Anrechnungen in den Vertrag aufzunehmen. Der Antrag auf Abkürzung und Verlängerung kann auch während der Ausbildungszeit gestellt werden.

Bei der Bestimmung des Beendigungsdatums sind etwa erfolgte Anrechnungen zu berücksichtigen. Ohne besondere Genehmigung der Rechtsanwaltskammer (§§ 7, 71 Abs. 4, 9 BBiG) kann nur die Ausbildungszeit bei einem anderen Auszubildenden im selben Ausbildungsberuf voll angerechnet werden. Eine Anrechnung in einem anderen Ausbildungsberuf ist nur über § 8 Abs. 1 BBiG möglich. Bei Wechsel von einem zum anderen Ausbildungsberuf kann die Anrechnung nur mit Genehmigung der Rechtsanwaltskammer über § 7 BBiG erfolgen. Der Anrechnungszeitraum muss in ganzen Monaten durch sechs teilbar sein.

Eine kürzere als die in der Ausbildungsverordnung vorgeschriebene Dauer darf nur unter der Bedingung vereinbart werden, dass die Abkürzung auf gemeinsamen Antrag des Auszubildenden und des Auszubildenden von der Rechtsanwaltskammer ausnahmsweise genehmigt wird (§§ 8 Abs. 1, 71 Abs. 4 BBiG). Die Rechtsanwaltskammer hat die Ausbildungsdauer zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Dauer erreicht.

Eine längere als die in der Ausbildungsverordnung vorgeschriebene Dauer darf nur unter der Bedingung vereinbart werden, dass die Verlängerung auf Antrag des Auszubildenden von der Rechtsanwaltskammer ausnahmsweise genehmigt wird (§§ 8 Abs. 2, 71 Abs. 4 BBiG).

Es ist sinnvoll, den in § 1 Nr. 4 des Berufsausbildungsvertrages vorgesehenen Verlängerungsantrag zu stellen, andernfalls kann das Ausbildungsverhältnis vor Abnahme der Prüfung enden, wenn die Prüfung nach Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit stattfindet. Es soll vermieden werden, dass ein Arbeitsverhältnis mit den entsprechenden Folgen (z. B. Kündigungsfristen) begründet wird und ein Verlängerungsantrag nach § 8 Abs. 2 BBiG nach Nichtbestehen der Prüfung nicht mehr gestellt werden kann. Ein Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit kann nach § 8 Abs. 1 BBiG nur genehmigt werden, wenn aufgrund stichhaltiger Gründe erwartet werden kann, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht.

Davon unabhängig wird die tatsächliche Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Tag der Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung durch den Prüfungsausschuss bestimmt (§ 1 Nr. 3 bzw. 5 des Berufsausbildungsvertrages i. V. m. § 21 Abs. 2 bzw. Abs. 3 BBiG). Für die Zeit danach besteht unter den Voraussetzungen des § 24 BBiG (Weiterarbeit) Anspruch auf Gehalt.

Auszubildende und Auszubildende können die Durchführung der Berufsausbildung in Teilzeit vereinbaren (§ 7a BBiG). Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden. Auf Verlangen der Auszubildenden verlängert sich die Ausbildungsdauer auch über die Höchstdauer des Eineinhalbfachen hinaus bis zur nächsten möglichen Abschlussprüfung. Der Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrags kann mit dem Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer verbunden werden.

zu § 1 Nr. 2: Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit (§ 20 Satz 1 BBiG). Die Probezeit beträgt mindestens einen und höchstens vier Monate (§ 20 Satz 2 BBiG). Eine Verlängerung der Probezeit über vier Monate hinaus ist nicht zulässig. Bei Unterbrechung der Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel der Zeit (etwa wegen Erkrankung) wird nur die Probezeit, nicht jedoch die Gesamtausbildungszeit, unterbrochen. Die Probezeit ist Ausbildungszeit. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten fristlos gekündigt werden (§ 22 Abs. 1 BBiG).

Zu § 3 Pflichten des Auszubildenden

Zu § 3 Nr. 1: Ausbildungsziel

Auszubildende haben gemäß § 5 Abs. 2 ReNoPatAusbV unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplans (Anlage zu § 3 Abs. 1 ReNoPatAusbV) nach einem individuellen Ausbildungsplan zu erstellen, der den betrieblichen Gegebenheiten entsprechend so aufzugliedern ist, dass sowohl die zeitliche Folge als auch der sachliche Aufbau der Berufsausbildung ersichtlich ist. Muster und Anleitungen für die Erstellung eines solchen Planes werden in der Fachliteratur angeboten. Dem Berufsausbildungsvertrag ist der individuelle Ausbildungsplan als Anlage beizufügen.

Zu § 3 Nr. 5: Besuch der Berufsschule und von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte; Prüfungen

Die Berufsschulpflicht richtet sich nach den jeweiligen Landesgesetzen. Auch bei nicht berufsschulpflichtigen Auszubildenden (also in der Regel älteren Auszubildenden, Abiturienten usw.) ist zum Besuch der Berufsschule zur Erreichung des Ausbildungsziels anzuhalten (§ 14 Abs. 1 Nr. 4 BBiG).

Ausbildende haben volljährige Auszubildende in folgenden Fällen freizustellen:

- a) für die Teilnahme am Berufsschulunterricht (§ 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BBiG),
- b) an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche (§ 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 BBiG),
- c) in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Wochenstunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig (§ 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3, Satz 3 BBiG),
- d) für die Teilnahme an Prüfungen sowie Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätte vorgeschrieben oder nach § 3 Nr. 12 des Berufsausbildungsvertrages durchzuführen sind (§ 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 BBiG),
- e) an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht (§ 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 BBiG).

Ausbildende dürfen minderjährige Auszubildende in den vorgenannten Fällen der Buchstaben b und c (§ 15 Abs. 3 BBiG, § 9 Abs. 1 Nr. 2, 3 JArbSchG) nicht beschäftigen und haben sie in den Fällen der Buchstaben a, d und e (§ 15 Abs. 3 BBiG, § 10 Abs. 1 Nr. 1, 2 JArbSchG) freizustellen.

Auszubildende dürfen vor einem vor 09:00 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigt werden (§ 15 Abs. 1 Satz 1 BBiG).

Zu § 3 Nr. 6: Führung von schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweisen

Nach § 5 Abs. 3 ReNoPatAusbV haben Auszubildende einen schriftlichen Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) zu führen (vgl. auch § 4 Nr. 7 des Berufsausbildungsvertrages); dieser ist auch in elektronischer Form möglich, wobei Ausdrucke anzufertigen sind, da das Berichtsheft zur Prüfung vorzulegen ist. Dabei geht es um eine kurzgefasste formlose Niederschrift dessen, was Auszubildende in der Kanzlei, in der Berufsschule und in den Ausbildungskursen gelernt haben. Die Niederschrift soll Auszubildende veranlassen, sich über das Gelernte Gedanken zu machen, und Auszubildenden einen Überblick über den Ausbildungsstand verschaffen. Vordrucke werden im Fachhandel angeboten.

Ausbildende haben die Auszubildenden zum Führen der Ausbildungsnachweise anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen; den Auszubildenden ist zudem die Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis am Arbeitsplatz zu führen (§ 14 Abs. 2 BBiG).

Zu § 3 Nr. 9: Ärztliche Untersuchungen

Nach § 32 JArbSchG dürfen Ausbildungsbetriebe mit der Berufsausbildung eines minderjährigen Auszubildenden nur beginnen, wenn dieser innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist und ihm eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.

Der Ausbildungsbetrieb hat sich vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung, § 33 JArbSchG). Die Rechtsanwaltskammer muss das Ausbildungsverhältnis im Verzeichnis löschen, wenn die Bescheinigung über die ärztliche Nachuntersuchung nicht vorgelegt wird (§ 35 Abs. 2 Satz 2 BBiG). Nach einer Beschäftigungszeit von 14 Monaten ist eine Weiterbeschäftigung verboten, solange die Bescheinigung nicht vorgelegt wird (§ 33 Abs. 3 JArbSchG).

Nach Ablauf jedes weiteren Jahres nach der ersten Nachuntersuchung kann sich der Jugendliche erneut nachuntersuchen lassen (weitere Nachuntersuchungen); Ausbildungsbetriebe sollen auf diese Möglichkeit rechtzeitig hinweisen und darauf hinwirken, dass der Jugendliche ihm die Bescheinigung über die weitere Nachuntersuchung vorlegt (§ 34 JArbSchG).

Zu § 3 Nr. 10: Eintragungsantrag

Ausbildungsbetriebe müssen den Eintragungsantrag vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses bei der zuständigen Rechtsanwaltskammer stellen, nicht etwa erst während der Probezeit. Dem Antrag sind die Vertragsniederschriften in der von der Rechtsanwaltskammer benötigten Stückzahl und Formblätter beizufügen. Insofern haben Ausbildungsbetriebe unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages eine Kopie der Vertragsniederschrift dreifach nach Formular zusammen mit den sonstigen von der Rechtsanwaltskammer geforderten Unterlagen und – im Fall minderjähriger Auszubildender – der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung (§ 32 Abs. 1 JArbSchG) schriftlich oder elektronisch der Rechtsanwaltskammer zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse vorzulegen (§§ 34, 36 BBiG).

Es ist Voraussetzung der Eintragung, dass der Berufsausbildungsvertrag den gesetzlichen Vorschriften entspricht und die ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird (§ 35 BBiG). Nachträgliche Änderungen des Vertragsinhalts, die von dem ursprünglich der Rechtsanwaltskammer eingereichten Text des Vertrags und der Anlagen abweichen, müssen der Rechtsanwaltskammer unverzüglich mitgeteilt werden.

Zu § 3 Nr. 12: Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Ausbildungskurse der Rechtsanwaltskammern: Wenn überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen von der Rechtsanwaltskammer durchgeführt werden, ist der Besuch dieser Kurse Pflicht. Einzelheiten werden jeweils durch Rundschreiben bekanntgegeben.

Weitere Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (z. B. Ergänzungsunterricht in den berufsprofilgebenden Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten) können vertraglich vereinbart werden (§ 3 Nr. 12 des Berufsausbildungsvertrages). Für diese Maßnahmen trägt der Auszubildende die Kosten entsprechend § 5 Nr. 2 des Berufsausbildungsvertrages.

zu § 5 Vergütung und sonstige Leistungen

zu § 5 Nr. 1: Höhe und Fälligkeit

Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren; sie steigt mit fortschreitender Berufsbildung, mindestens jährlich, an (§ 17 Abs. 1 BBiG).

Die Vergütung ist dann angemessen, wenn sie einer Angemessenheitsprüfung standhält. Dazu werden Kriterien wie die branchenübliche Vergütung – hier die der Rechtsanwaltskammern – herangezogen. Hat die Rechtsanwaltskammer Mindestsätze bekanntgegeben, deren Unterschreitung sie in der Regel für unangemessen hält, so sind diese zwingend zu berücksichtigen. Die Empfehlungen der sind mehrheitlich auf den Internetseiten der Rechtsanwaltskammern abrufbar (<https://www.recht-clever.info/rechtsanwaltskammern/>).

Besteht keine Empfehlung der jeweils zuständigen Rechtsanwaltskammer ist die Angemessenheit einer Vergütung ausgeschlossen, wenn sie die gesetzliche Mindestvergütung unterschreitet (§ 17 Abs. 2 BBiG). Dabei ergeben sich für die Mindestvergütung bei einem Ausbildungsbeginn in den Jahren 2020 bis 2023 folgende Beträge:

a) bei Beginn der Berufsausbildung zwischen dem 01.01.2020 und dem 31.12.2020, monatlich

- Euro 515,00 brutto im ersten Ausbildungsjahr,
- Euro 608,00 brutto im zweiten Ausbildungsjahr,
- Euro 695,00 brutto im dritten Ausbildungsjahr,
- Euro 721,00 brutto im vierten Ausbildungsjahr.

b) bei Beginn der Berufsausbildung zwischen dem 01.01.2021 und dem 31.12.2021, monatlich

- Euro 550,00 brutto im ersten Ausbildungsjahr,
- Euro 649,00 brutto im zweiten Ausbildungsjahr,
- Euro 743,00 brutto im dritten Ausbildungsjahr,
- Euro 770,00 brutto im vierten Ausbildungsjahr.

c) bei Beginn der Berufsausbildung zwischen dem 01.01.2022 und dem 31.12.2022, monatlich

- Euro 585,00 brutto im ersten Ausbildungsjahr,
- Euro 690,00 brutto im zweiten Ausbildungsjahr,
- Euro 790,00 brutto im dritten Ausbildungsjahr,
- Euro 819,00 brutto im vierten Ausbildungsjahr.

d) bei Beginn der Berufsausbildung zwischen dem 01.01.2023 und dem 31.12.2023, monatlich

- Euro 620,00 brutto im ersten Ausbildungsjahr,
- Euro 732,00 brutto im zweiten Ausbildungsjahr,
- Euro 837,00 brutto im dritten Ausbildungsjahr,
- Euro 868,00 brutto im vierten Ausbildungsjahr.

Ab dem 01.01.2024 wird die Höhe der Mindestvergütung nach Maßgabe des § 17 Abs. 2 Satz 2 bis 7 BBiG gesetzlich fortgeschrieben. Ausbildungende haben die Vergütung für den laufenden Kalendermonat spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen (§ 18 Abs. 2 BBiG).

Bei einer Teilzeitberufsausbildung kann die gesetzliche Vergütung gemäß § 17 Abs. 5 BBiG unterschritten 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 Ausbildungszeit.

zu § 6 Ausbildungszeit, Anrechnung, Urlaub

zu § 6 Nr. 1: Tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit

Die regelmäßige tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit ist ausdrücklich in der Vertragsniederschrift zu vereinbaren. Ausbildungszeit ist Arbeitszeit im Sinne des Arbeitsrechts. Die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen sind bei der Vereinbarung der Ausbildungszeit zu beachten.

Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich, nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich und nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden (§§ 8 Abs. 1, 15 JArbSchG). Kürzere Arbeitszeiten an einzelnen Werktagen können durch Verlängerung der täglichen Arbeitszeit an den übrigen Werktagen derselben Woche auf höchstens 8 ½ Stunden ausgeglichen werden (§ 8 Abs. 2a JArbSchG). Ausfallende Arbeitstage zwischen zwei Feiertagen dürfen durch Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit (auf höchstens 42 ½ Stunden) in fünf zusammenhängenden Wochen ausgeglichen werden; im Durchschnitt dieser fünf Wochen darf die Wochenarbeitszeit nach Abzug der Ausfalltage allerdings 40 Stunden nicht überschreiten (§ 8 Abs. 2 JArbSchG). Tägliche Ausbildungszeit ist die Zeit

vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen (§ 4 Abs. 1 JArbSchG). Die Ruhepausen müssen bei einer Ausbildungszeit von mehr als 4 ½ Stunden mindestens 30 Minuten, bei mehr als sechs Stunden mindestens 60 Minuten betragen (§ 11 Abs. 1 JArbSchG); als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten. Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden, frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit.

Auf die Ausbildungszeit der Auszubildenden werden angerechnet

- die Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen nach § 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 BBiG bzw. § 9 Abs. 2 Nr. 3 JArbSchG,
- Berufsschultage nach § 15 Abs. 2 Nr. 2 BBiG bzw. § 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 JArbSchG mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit,
- Berufsschulwochen nach § 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 BBiG bzw. § 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 JArbSchG mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit,
- die Freistellung nach § 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 BBiG bzw. § 10 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen und
- die Freistellung nach § 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 BBiG bzw. § 10 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit.

In der Regel wird als durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit die im Ausbildungsvertrag angegebene regelmäßige tägliche Ausbildungszeit anzurechnen sein. Bei einer wöchentlichen Ausbildungszeit ist diese durch die Zahl der Ausbildungstage (einschließlich Berufsschultage) zu teilen. Sind für bestimmte Tage unterschiedliche Ausbildungszeiten vereinbart, so ist die gesamte Ausbildungszeit in einer Woche zu ermitteln und durch die Zahl der Ausbildungstage zu teilen. Entsprechendes gilt für die anrechenbaren Zeiten von jugendlichen Auszubildenden.

Zu § 6 Nrn. 2, 3: Erholungsurlaub

In der Vertragsniederschrift ist den Auszubildenden zustehende Urlaub für jedes Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr) richtig einzutragen. Nach Ablauf einer Wartezeit von sechs Monaten (§ 4 BUrlG) darf nach § 19 JArbSchG, § 3 Abs. 2, 5 BUrlG der gesetzliche Mindesturlaub für das ganze Jahr nicht unterschritten werden. Endet also das Ausbildungsverhältnis nach dem 30. 6., so haben Auszubildende Anspruch auf den gesamten Jahresurlaub. Wird der Auszubildende im Kalenderjahr weniger als sechs Monate beschäftigt, so ist für jeden vollen Beschäftigungsmonat mindestens ein Zwölftel des gesetzlichen, tariflichen oder des vereinbarten Jahresurlaubs zu gewähren.

Der gesetzliche Mindesturlaub ist nach Alter gestaffelt. Er wird nach Werktagen (nicht Arbeitstagen) berechnet, also nach Kalendertagen, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Minderjährigen Auszubildenden ist für jeden Tag, an dem sie die Berufsschule während der Urlaubszeit besuchen, ein Urlaubstag zu gewähren. Die gesetzliche Regelung macht bei nicht ganzjähriger Beschäftigung, wie sie meist für das Jahr des Vertragsbeginns und das Jahr des Vertragsendes vereinbart wird, zur Ermittlung des gesetzlichen Mindesturlaubs zum Teil umständliche Berechnungen erforderlich. Der Mindesturlaub der minderjährigen Auszubildenden wird daher hier in einer **Tabelle** gestaffelt nach Alter, Einstellungstermin (Urlaub für das 1. Kalenderjahr – siehe Spalte 1) und Termin des Vertragsendes (Urlaub für das letzte Kalenderjahr – siehe letzte Spalte) angegeben.

Die Tabelle enthält für minderjährige Auszubildende den gesetzlichen Mindesturlaub gemäß § 19 JArbSchG und für volljährige Auszubildenden den Mindesturlaub gemäß § 3 BUrlG; sie ist bezogen auf den Anfang des Ausbildungsverhältnisses von links nach rechts und bezogen auf das Ende von rechts nach links zu lesen.

Datum des Vertragsbeginns (1. Kalenderjahr)	JArbSchG, BUrlG – Mindesturlaub in Werktagen bei Lebensalter am 1. 1. des jeweiligen Kalenderjahres von _____				Datum des Vertragsendes (letztes Kalenderjahr)
	unter 16 Jahren	unter 17 Jahren	unter 18 Jahren	18 und mehr Jahren	
1. 1. – 30. 6.	30	27	25	24	1. 7. – 31. 12.
1. 7.	15	14	13	12	30. 6.
2. 7. – 1. 8.	13	11	10	10	31. 5. – 29. 6.
2. 8. – 1. 9.	10	9	8	8	30. 4. – 30. 5.
2. 9. – 1. 10.	8	7	6	6	31. 3. – 29. 4.
2. 10. – 1. 11.	5	5	4	4	28./29. 2. – 30. 3.
2. 11. – 1. 12.	3	2	2	2	31. 1. – 27./28. 2.
2. 12. – 31. 12.	0	0	0	0	1. 1. – 30. 1.

Bei ganzjähriger Beschäftigung, etwa im 2. (und 3.) Kalenderjahr, ist der gesetzliche Mindesturlaub aus der ersten Tabellenzeile (Vertragsbeginn 1. 1. - 30. 6.) abzulesen.

Beispiel:

Der am 10. 8. 2005 geborene A wird zum 15. 9. 2021 von einem Anwaltsnotar zur Ausbildung zum Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten eingestellt.

1. Kalenderjahr (2021): A ist bei Beginn der Ausbildung 16 Jahre alt. Es kommt jedoch auf sein Alter am 1. 1. 2021 an. Für das Jahr 2021 ist daher die Spalte „unter 16“ maßgebend und hier die 5. Zeile („2. 9. - 1. 10.“). Der gesetzliche Mindesturlaub, der aufgrund des Ausbildungsverhältnisses im Jahre 2021 zu gewähren ist, umfasst ein Viertel des vollen Jahresurlaubes, somit aufgerundet acht Werktage.

2. und 3. Kalenderjahr (2022 und 2023): Für das volle Jahr 2022 beträgt der Mindesturlaub für den dann 16-Jährigen 27 Werktage; für 2023 für den dann 17-Jährigen 25 Werktage (jeweils 1. Zeile „1. 1. - 30. 6.“).

4. Kalenderjahr (2024): Die Ausbildung endet am 14. 9. 2024. Am 1. 1. 2024 ist A 18 Jahre alt. Für die Ausbildungszeit im Jahre 2024 ist daher die Spalte „18 und mehr“ maßgebend und hier die 1. Zeile in der letzten Spalte („1. 7. - 31.12.“). Der Urlaub richtet sich nach BUrlG und beträgt, wenn nicht etwas anderes vereinbart wurde, 24 Werktage.

Es ist also, wenn das gesetzliche Minimum nicht überschritten werden soll, einzutragen:

Die Dauer des Urlaubs (je Kalenderjahr) beträgt

- 8 Werktage im Jahre 2021
- 27 Werktage im Jahre 2022
- 25 Werktage im Jahre 2023
- 24 Werktage im Jahre 2024

Ein Vertrag mit kürzeren Urlaubszeiten kann nicht eingetragen werden.

Wird die Ausbildung auf 2 ½ Jahre verkürzt, so ist im Beispielsfall im 4. Kalenderjahr (2024) die 6. Zeile in der letzten Spalte („28./29. 2. - 30. 3.“) maßgebend. Der Urlaub beträgt somit vier Werktage.

Zu § 7: Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ist dem Vorstand der Rechtsanwaltskammer mit Angabe der Beendigungsgründe (Kündigung, einvernehmliche Auflösung) unverzüglich mitzuteilen.

Der Rechtsanwaltskammer ist auch Mitteilung zu machen, wenn das Ausbildungsverhältnis nach Nichtbestehen der Abschlussprüfung nicht fortgesetzt wird; wird keine Mitteilung gemacht, wird davon ausgegangen, dass das Ausbildungsverhältnis nach Nichtbestehen der Abschlussprüfung fortgesetzt wird; wird Mitteilung gemacht, wird davon ausgegangen, dass das Ausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlussprüfung oder mit Nichtbestehen der zweiten Wiederholungsprüfung endet (§ 21 Abs. 3 BBiG; § 1 Nr. 5 des Ausbildungsvertrages).

Zu § 9 Beilegung von Streitigkeiten

Zuständig für Streitigkeiten aus einem Berufsausbildungsverhältnis ist das Arbeitsgericht. Wenn die zuständige Rechtsanwaltskammer für die Beilegung von Streitigkeiten einen sog. Schlichtungsausschuss errichtet hat, ist für die Durchführung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens dieser Schlichtungsausschuss vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts anzurufen. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses ist schriftlich oder mündlich zu Protokoll bei der zuständigen Rechtsanwaltskammer vorzunehmen.

Für die Lösung eines Ausbildungsverhältnisses aus wichtigem Grund können die Grundätze, die für die Lösung von Arbeitsverhältnissen aus wichtigem Grund gelten, nicht ohne weiteres angewendet werden. Nach herrschender Rechtsauffassung ist im Allgemeinen bei Verfehlung eines Auszubildenden ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung nur dann gegeben, wenn der Auszubildende zuvor in ausreichender Weise pädagogisch auf den Auszubildenden eingewirkt hat.

Zu § 11 – Sonstige Vereinbarungen

Es dürfen keine Vereinbarungen getroffen werden, die mit dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung im Widerspruch stehen oder zu Ungunsten der Auszubildenden von den Vorschriften des BBiG abweichen. Unzulässig sind insbesondere Vereinbarungen, die die Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränken. Vertragsstrafen dürfen nicht vereinbart werden. Ebenso unzulässig sind Vereinbarungen über den Ausschluss oder die Beschränkung von Schadensersatzansprüchen und über die Festsetzung der Höhe eines Schadensersatzes in Pauschbeträgen.

Verstöße gegen Bestimmungen des BBiG im Zusammenhang mit dem Vertragsschluss und der Niederschrift des Vertrags sowie der Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse können als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße bis zu 1.000 Euro, in bestimmten Fällen mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro geahndet werden (§ 101 BBiG). Straf- und Bußgeldvorschriften enthalten auch die §§ 58, 59 JArbSchG.

Verschiedenes

Ein Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Anschrift des zuständigen Gewerbeaufsichtsamtes (als Aufsichtsbehörde) sind bei einer regelmäßigen Beschäftigung mindestens eines Jugendlichen in der Kanzlei an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen (§ 47 JArbSchG). Die weiteren Vorschriften des Gesetzes über Ausgänge und Verzeichnisse (§§ 48, 49 JArbSchG) sind zu beachten.

Die Rechtsanwaltskammer überwacht die Durchführung der Berufsausbildung und fördert sie durch Beratung der Auszubildenden und der Auszubildenden (§ 76 Abs. 1 BBiG). Der Auszubildende ist der Rechtsanwaltskammer und ihren Ausbildungsberatern gegenüber verpflichtet, die erforderlichen Auskünfte zu erteilen, Unterlagen vorzulegen und die Besichtigung der Ausbildungsstätte zu gestatten (§ 76 Abs. 2 BBiG). Die Auskunftspflicht bezieht sich auch auf Angaben, die der Statistik dienen.