

**Merkblatt zum Ausfüllen des Berufsausbildungsvertrages (1) im Beruf Milchtechnologe/Milchtechnologin
und des Antrages auf Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse (2)
für das Ausbildungsjahr 2021/22**

Wer einen Auszubildenden zur Berufsausbildung einstellt, hat einen Berufsausbildungsvertrag abzuschließen (Vordruck im Internet abrufbar, Link siehe Ende des Merkblattes). Unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens jedoch vor Beginn der Berufsausbildung hat der Ausbildende eine 3- bzw. 4-fache Vertragsniederschrift anzufertigen und über den Bildungsberater für milchwirtschaftliche Berufe im Sächsischen Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie (LfULG) zur Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse vorzulegen. Der individuelle Ausbildungsplan (sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung), bei minderjährigen Auszubildenden die Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung gemäß § 32 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) sowie die Erfüllungsvermerke/-nachweise für ggf. erteilte Auflagen im Bescheid zur Anerkennung des Betriebes als Ausbildungsstätte sind beizufügen.

(1) Berufsausbildungsvertrag

Ausbildender (m/w/d)*: Ist der Betriebsinhaber. Seine persönliche Eignung muss gem. §§ 28 und 29 Berufsbildungsgesetz (BBiG) festgestellt und der Betrieb durch das LfULG als Ausbildungsstätte im Beruf Milchtechnologe/Milchtechnologin gem. §§ 27 und 32 BBiG anerkannt sein. Informationen erhalten Sie dazu von der Bildungsberaterin nach § 76 BBiG im LfULG.

Auszubildender/Lehrling (m/w/d): Ist derjenige, der zur Berufsausbildung in den Betrieb eingestellt wird. Ist der Auszubildende nicht volljährig, sind zusätzlich die gesetzlichen Vertreter des Auszubildenden im Vertrag zu benennen. Gibt es mehrere gesetzliche Vertreter, müssen alle benannt werden und den Vertrag unterzeichnen.

Ausbilder (m/w/d): Ist derjenige, der die Ausbildung (ggf. im Auftrag des Ausbildenden) durchführt. Dieser wird dem Auszubildenden hier schriftlich bekannt gegeben. Der Ausbilder muss mit dem im Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse benannten Ausbilder übereinstimmen. Weitere Ausführungen siehe (2) Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse.

Ausbildungsberuf: Exakte Bezeichnung des Berufes laut Verordnung vom 9. April 2010, also **Milchtechnologe** oder **Milchtechnologin**.

(A): Dauer der Ausbildungszeit: Die Ausbildungsdauer beträgt nach der Ausbildungsordnung 36 Monate (= 3 Jahre). Verkürzungsmöglichkeiten ergeben sich bei vorliegender Hochschul- bzw. Fachhochschulreife oder bei einer bereits erfolgreich durchlaufenen Berufsausbildung. Ausbildungsbeginn und Ausbildungsende sind Tag genau in den Ausbildungsvertrag einzutragen (z. B. 01.09.2021 - 31.08.2024). Bei vereinbarter Teilzeitberufsausbildung verlängert sich die Ausbildungszeit entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist, also maximal bis auf 4,5 Jahre. Jedes Ausbildungsverhältnis muss mit einer mindestens ein- bis höchstens viermonatigen Probezeit beginnen.

(B): Angemessene Brutto-Vergütung: Die dem Auszubildenden zu gewährende Ausbildungsvergütung ist für jedes Ausbildungsjahr in Brutto einzutragen. Der Ausbildende hat dem Auszubildenden gemäß § 17 Abs. 1 BBiG eine angemessene Brutto-Vergütung zu gewähren. Als angemessene Vergütung gelten die im jeweils gültigen Lohntarifvertrag (Tarifvertrag NGG-Milchindustrie Landesbezirk Ost vom 02.11.2020) vereinbarten Ausbildungsvergütungen (siehe Tabelle, Angaben in Brutto):

Ausbildungsjahr	Ausbildungsvergütung ab 01.10.2020
1. Ausbildungsjahr	916,16 EUR/Monat
2. Ausbildungsjahr	1004,35 EUR/Monat
3. Ausbildungsjahr	1.140,95 EUR/Monat

Beachte: *Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Diese muss eine gewichtige und fühlbare finanzielle Unterstützung zum Lebensunterhalt des Lehrlings bilden. Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, an.*

Tarifgebundene Unternehmen müssen mindestens die tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung bezahlen. Tarifgebundenheit besteht immer mindestens dann, wenn der Ausbildende der Tarifgemeinschaft angehört.

Soweit keine Tarifgebundenheit besteht, kann von der tariflichen Ausbildungsvergütung durch Betriebe im Geltungsbereich des Tarifvertrages nicht mehr als 20 % nach unten abgewichen werden.

Die Mindestvergütung nach § 17 Absatz 2 BBiG kommt nicht zur Anwendung, da sie weniger als die um 20 % reduzierte tarifliche Ausbildungsvergütung beträgt.

Betriebe, die andere oder eigene Tarifverträge anwenden, legen bitte der Zuständigen Stelle diesen Tarifvertrag vor. Vergütungen aus einem Tarifvertrag werden jeweils so lange gewährt, bis ein neuer Tarifvertrag vorliegt.

(C): Urlaub: Der Urlaub ist für jedes Kalenderjahr in das Vertragsformular einzutragen. Bei jugendlichen Lehrlingen ist der Urlaubsanspruch nach § 19 Abs. 2 JArbSchG oder dem Tarifvertrag zu gewähren. Lehrlinge, die am 1. Januar des Kalenderjahres bereits 18 Jahre alt sind, erhalten Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) oder nach dem Tarifvertrag. Voller Urlaubsanspruch besteht bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 6 Monaten ab Beginn des betreffenden Kalenderjahres. Dies ist insbesondere bei Beendigung der Berufsausbildung nach dem 30. Juni zu beachten. Teilurlaubsanspruch besteht bei einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten oder weniger (für jeden vollen Beschäftigungsmonat ist 1/12 des Jahresurlaubs zu gewähren; Bruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Tage aufzurunden).

Beachte: Entscheidend für die Berechnung des Urlaubsanspruches ist das Alter des Lehrlings zu Beginn des Kalenderjahres!

Alter des Lehrlings	JArbSchG (Werktage)	BurlG (Werktage)	Tarifvertrag (Arbeitstage)
zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt	30	-	-
zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt	27	-	-
zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt	25	-	-
nach dem 18. Lebensjahr	-	24	27

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind.

Schwerbehinderten steht gemäß § 208 SGB IX Zusatzurlaub von mindestens 5 Tagen im Jahr zu, wenn die betroffenen Arbeitnehmer 5 Tage in der Woche arbeiten. Beträgt die Arbeitszeit weniger oder mehr als 5 Tage, verringert oder erhöht sich auch der Zusatzurlaub bei Schwerbehinderung entsprechend. Tarifverträge können auch mehr zusätzliche Arbeitstage für Schwerbehinderte vorsehen – allerdings nicht weniger.

(D): Tägliche/wöchentliche Ausbildungszeit: Die regelmäßige tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit sind ausdrücklich in der Vertragsniederschrift festzuhalten. Jugendliche dürfen nicht mehr als **8 Stunden** täglich und **40 Stunden** wöchentlich beschäftigt werden. Bei Teilzeitberufsausbildung ist für die gesamte Ausbildungszeit oder die vereinbarten Zeiträume die jeweilige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit zu vermerken.

(E): Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (ÜbA-Lehrgänge, Verbundausbildung, Zusatzqualifikationen, ...): Die überbetrieblichen Ausbildungslehrgänge finden an der Milchwirtschaftlichen Lehr- und Untersuchungsanstalt (MLUA) Oranienburg statt. In jedem Ausbildungsjahr wird die Teilnahme an einem 4-wöchigen Lehrgang angeboten, die im Ausbildungsvertrag zu vereinbaren ist. Die Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte sind gemäß § 4 Nr. 3 des Berufsausbildungsvertrages vom Auszubildenden zu tragen, soweit sie nicht anderweitig gedeckt sind. Der Auszubildende wird auf Grund der im Ausbildungsvertrag vereinbarten ÜbA-Lehrgänge für die Teilnahme an der ÜbA geplant und zu den entsprechenden Terminen eingeladen. Bei einer Verbundausbildung sind die Verbundpartner/Kooperationsbetriebe im Ausbildungsvertrag anzugeben. Die dort absolvierten Ausbildungsinhalte müssen im individuellen Ausbildungsplan des Auszubildenden ersichtlich sein. Entsprechend den im Anerkennungsbescheid als Ausbildungsbetrieb ggf. verankerten Auflagen für die Absicherung der im eigenen Betrieb (oder im vertraglich vereinbarten Kooperationsbetrieb) nicht vermittelbaren Ausbildungsinhalte sind entsprechende Zusatzlehrgänge (Module) an der MLUA Oranienburg zu belegen und im Vertrag verbindlich zu vereinbaren.

(F): Sonstige Vereinbarungen: In diesem Punkt kann z. B. die über den gesetzlich geforderten Ausbildungsnachweis hinausgehende Berichtsheftführung vereinbart werden. Eine zwischen Auszubildendem und Auszubildendem getroffene Zusatzvereinbarung zur Berichtsheftführung ist in Kopie als Anlage zum Vertrag beizufügen.

Ausbildungsnachweis: Der Auszubildende hat während der Ausbildungszeit einen Ausbildungsnachweis zu führen. Diesen darf er schriftlich oder elektronisch führen. Die gewählte Form muss im Ausbildungsvertrag aufgenommen sein.

(G): Anerkennung der Vereinbarungen im Berufsausbildungsvertrag: Der Berufsausbildungsvertrag ist durch den Auszubildenden, den Auszubildenden und bei Minderjährigen durch den gesetzlichen Vertreter oder Betreuer zu unterschreiben. Sind beide Elternteile erziehungsberechtigt, dann müssen beide Eltern den Vertrag unterzeichnen. Falls die gesetzliche Vertretung durch einen Betreuer wahrgenommen wird, dann ist dem Ausbildungsvertrag eine Kopie des Betreuernachweises beizufügen.

Änderungen zum Berufsausbildungsvertrag: Bei allen Änderungen der im Berufsausbildungsvertrag getroffenen Vereinbarungen ist eine Änderungsvereinbarung abzuschließen und dem LfULG über die Bildungsberaterin vorzulegen. (Vordruck im Internet abrufbar, siehe Link).

(2) Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse:

Der Berufsausbildungsvertrag ist in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse beim LfULG einzutragen. Deshalb muss ein entsprechender Antrag an die zuständige Stelle gerichtet werden (Vordruck im Internet abrufbar, Link siehe Ende des Merkblattes). Dieser Antrag enthält die in § 34 Abs. 2, § 35 und § 88 BBiG geforderten Daten, die nicht in der Vertragsniederschrift gem. § 11 Abs. 1 BBiG enthalten sind, sowie die Angaben, welche zur Prüfung der Eignung der Ausbildungsstätte und des Ausbildungspersonals für jedes Ausbildungsverhältnis aktuell erfasst werden müssen.

Ausbilder (m/w/d): Ist derjenige, der die Ausbildung (ggf. im Auftrag des Ausbildenden) durchführt. Die persönliche und fachliche Eignung für die Ausbildung von Lehrlingen im Beruf Milchtechnologe/in müssen durch das LfULG gem. §§ 28, 29, 30 und 32 BBiG festgestellt sein. Im Antrag müssen Vorname, Name, Qualifikation, Geburtsdatum und Geschlecht des Ausbilders angegeben werden. Mit dem Antrag wird versichert, dass in der Person des Ausbildenden und des von ihm ggf. bestellten Ausbilders keine Gründe vorliegen, die der Ausbildung im Sinne des BBiG und der Beschäftigung von Jugendlichen entgegenstehen.

Betrieb: Die Anzahl der Auszubildenden muss in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte stehen (§ 27 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Daher sind die Gesamtzahl der Beschäftigten, die Zahl der Fachkräfte im Ausbildungsberuf und die Zahl der bestehenden Ausbildungsverhältnisse in diesem Beruf stets aktuell zu erfassen. Fachkräfte verfügen mindestens über eine im Ausbildungsberuf abgeschlossene Berufsausbildung bzw. verrichten entsprechend qualifizierte Tätigkeiten und werden als Facharbeiter bezahlt.

Ärztliche Erstuntersuchung: Für Auszubildende unter 18 Jahren ist der zuständigen Stelle die ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung nach § 32 Abs. 1 JArbSchG zur Einsicht vorzulegen (siehe § 35 Abs. 1 Nr. 3 BBiG).

Besuch der Berufsschule: Name und Ort der Berufsschule eintragen, welche besucht wird.

Staatsangehörigkeit des Auszubildenden: Auswahlfeld ankreuzen oder andere Staatsbürgerschaft benennen.

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss; Berufsvorbereitung, berufliche Grundbildung; vorausgegangene Berufsausbildung, vorheriges Studium: Bitte in jedem Fall bei allen drei Kriterien die Kreuze jeweils an die entsprechende Stelle setzen. Sollte zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses der Besuch der allgemeinbildenden Schule noch nicht abgeschlossen sein, dann bitte den voraussichtlich zu erwartenden Schulabschluss eintragen. Gleiches gilt bei einer Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme.

Öffentliche Förderung des Ausbildungsverhältnisses: Das Ausbildungsverhältnis gilt als gefördert, wenn die dadurch entstehenden Kosten mit über 50 % überwiegend öffentlich finanziert werden. Falls bei betrieblicher Ausbildung nur ein Zuschuss zur Ausbildungsvergütung gezahlt wird und z. B. die Ausbildungskosten nicht öffentlich finanziert werden, dann zählt dieses Ausbildungsverhältnis als nicht gefördert. Es ist das entsprechende Auswahlfeld anzukreuzen. Grundlage einer Förderung der Berufsausbildung für Menschen mit Behinderungen – Reha sind § 73 Abs. 1 und 2 des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III), § 115 Nr. 2 SGB III, § 116 Abs. 2 und 4 SGB III und § 117 SGB III; einer Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter (sozial Benachteiligte, Lernbeeinträchtigte, Auszubildende, deren Berufsausbildungsverhältnis im ersten Jahr der Ausbildung gelöst wurde und die ihre Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung fortsetzen) § 74 Abs. 1 Nr. 2 SGB III, § 76 SGB III und § 78 SGB III. Sonderprogramme des Bundes und der Länder treffen in der Regel auf „marktbenachteiligte“ Jugendliche zu. Ein Nachweis der Förderung ist beizufügen.

Unterzeichnung des Antrags: Der Antrag ist nur vom Ausbildenden unter Angabe von Ort und Datum zu unterzeichnen.

Beachte: Die Unterlagen können nur bearbeitet werden, wenn alle Pflichtfelder (unterstrichen) ordnungsgemäß ausgefüllt sind!

Links zu den Vordrucken

Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse und Berufsausbildungsvertrag

<http://www.gruene-berufe.sachsen.de/antrag-auf-eintragung-in-das-verzeichnis-der-berufsausbildungsverhaeltnisse-4274.html>

Beachte: Bitte das entsprechende Formular aus der Liste auswählen.

Änderungsvereinbarung des Ausbildungsvertrages

https://fs.egov.sachsen.de/formserv/findform?shortname=smul_lfulg_362&formtecid=2&areashortname=SMUL_LfulG_34

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.