

```
Ausbildungs- und Umschulungsverträge - coburg.ihk.de window.addEventListener("load", function(){
window.cookieconsent.initialise({ "palette": { "popup": { "background": "#edeff5", "text": "#838391" }, "button": {
"background": "#023a82" } }, "theme": "classic", "content": { "message": "Cookies helfen uns bei der Bereitstellung unserer
Dienste. Durch die Nutzung unserer Dienste erklären Sie sich damit einverstanden, dass wir Cookies setzen. \n\n",
"dismiss": "Ok!", "link": "Datenschutz", "href": "https://www.coburg.ihk.de/273-0-Datenschutz.html" }, "position": "top",
"static": true }));
```



## Ausbildungs- und Umschulungsverträge

### Die IHK zu Coburg führt das Verzeichnis von Ausbildungsverhältnissen im Bereich Industrie, Handel und Dienstleistungen.

Sie haben Ihren Auszubildenden gefunden und wollen einen Ausbildungsvertrag schließen.  
Der Ausbildungsvertrag muss vor Beginn der Ausbildung bei der IHK eingegangen sein.  
Dies kann in Papierform oder digital erfolgen.

Bitte die gesamten Vertragsunterlagen zusammen mit der sachlichen und zeitlichen Gliederung  
(und gegebenenfalls der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung) bei Ihrer IHK einreichen.

Verkürzung der Ausbildungszeit (PDF, 83 KB) Verlängerung der Ausbildungszeit (PDF, 79  
KB) Musterausbildungsvertrag (PDF, 261 KB) Umschulungsvertrag (PDF, 261  
KB) Einstiegsqualifizierungsvertrag (PDF, 24 KB) Erhebungsbogen für die Erstuntersuchung  
nach dem JArbSchG (PDF, 130 KB)

#### Wichtige Änderungen im Ausbildungsvertrag

Ab dem 1. Oktober 2017 (bereits bestehende Ausbildungsverträge sowie Ausbildungsverträge, die bis zum 30. September 2017 abgeschlossen werden, sind von dieser Änderung nicht betroffen) sind Auszubildende und Auszubildende verpflichtet, die Form der Führung des Ausbildungsnachweises – schriftlich oder elektronisch – vertraglich festzulegen (§§ 11 Absatz 1 Satz 2 Nr. 10, 13 Satz 2 Nr. 7, 104 Absatz 3 BBiG). Diese Vorgabe des Gesetzgebers wurde im neu gestalteten Feld „H“ des Musters mittels Einfügung eines Ankreuzfeldes umgesetzt. Für die Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie sonstige Vereinbarungen (Feld „H“ alte Fassung) ist nunmehr das Feld „I“ vorgesehen. Diese und alle weiteren Änderungen des Musters erfolgten in Abstimmung mit dem AK Ausbildung und der AG Bildungsrecht.

Und das sind weitere wesentliche Änderungen:

Die Reihenfolge der Seiten 1 und 2 des „Antrags auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse“ (Blatt 1) wurde umgekehrt. Dabei wurden auch die Erklärungen zum Antrag teilweise umformuliert sowie Sätze neu eingefügt bzw. gestrichen. Mittels eines neuen Ankreuzfeldes kann angegeben werden, ob die Berufsausbildung im Rahmen eines dualen Studiums stattfindet. Sowohl E-Mail-Adresse als auch Mobil-/Telefonnummer des/der Auszubildenden können (freiwillig) angegeben werden. Die vom/von der Auszubildenden zuletzt besuchte allgemeinbildende Schule ist nicht mehr anzugeben. Die Schlüsselnummern „01“ und „02“ zur Angabe des höchsten allgemeinen Schulabschlusses des/der Auszubildenden (vormals Fußnote 4, jetzt Fußnote 3) wurden sprachlich angepasst. Feld „A“ ist inhaltlich unverändert, im Hinblick auf die Angabe des Verkürzungsgrundes aber nunmehr offen formuliert. Dem Feld „E“ wurde im Hinblick auf die Beantragung der Teilzeitausbildung das Ankreuzfeld „ja“ hinzugefügt.

Das ausgefüllte Dokument ist speicherbar.

### Höhe der Ausbildungsvergütung

Auch bei der Höhe der Ausbildungsvergütung sind gesetzliche Bestimmungen zu beachten. § 17 BBiG gibt vor, dass eine angemessene Vergütung zu gewähren ist.

Ist ein Unternehmen tarifgebunden, so ist die tarifvertraglich festgelegte Ausbildungsvergütung zu bezahlen.

Besteht keine Tarifgebundenheit, so ist eine branchenübliche, tarifvertraglich festgelegte Ausbildungsvergütung zugrunde zu legen. Unter Punkt H des Berufsausbildungsvertrages ist auf den zugrunde gelegten Tarifvertrag zu verweisen.

Sofern es keinen branchenüblichen Tarifvertrag gibt, bietet die Übersicht des Bundesinstitutes für Berufsbildung mit den durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen eine Grundlage.

Gemäß Rechtsprechung wird eine Unterschreitung der Ausbildungsvergütung bis höchstens 20 Prozent als gerade noch angemessen angesehen.