

Stand: 27.3.2026

Ausbildungsvertrag
für den Ausbildungsberuf sozialpädagogische/r Assistent/in
(Schulversuch nach der einschlägigen Organisationsverfügung des
Ministeriums für Bildung)

Zwischen

Träger und Name der Ausbildungsstätte

.....

vertreten durch (Name der vertretungsberechtigten Person beim Träger):

.....

Anschrift des Trägers der Ausbildungsstätte:

..... (hinfort: Ausbildungsstätte¹⁾)

und

Frau/Herrn

wohnhaft in:

geboren am: (hinfort: Auszubildende/r)

wird unter Zustimmung ihrer/ihres/seiner/seines gesetzlichen Vertreterin/Vertreter/s,²

Frau/Herrn

wohnhaft in:

- vorbehaltlich³

folgender

Ausbildungsvertrag

geschlossen:

§ 1

Ziel, Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung

Kommentiert [BM1]: Es handelt sich um ein Muster. Die Regelung sind durch den Träger der Ausbildungsstelle jeweils zu prüfen und ggf. anzupassen. Das Ausbildungsverhältnis muss sozialversicherungsrechtlich wirksam sein. Nicht angepasst werden dürfen die Regelungen zum Vertragsbeginn und Ende und zur Anrechnung von Unterrichtszeiten auf die Ausbildungszeit. Im Ausbildungsvertrag vorhanden sein muss auch in jedem Fall die Regelung, wonach der Urlaubsanspruch in den Schulferien gewährt werden muss.

- (1) Die/Der Auszubildende absolviert eine Ausbildung im Ausbildungsberuf sozialpädagogische Assistentin bzw. sozialpädagogischer Assistent. Diese gliedert sich in den Besuch der Berufsfachschule Sozialwesen (3BF Soz) (theoretischer und fachpraktischer Unterricht) und der betrieblichen Ausbildung in der Ausbildungsstätte (praktische Ausbildung). Die Ausbildung wird an einer dreijährigen Berufsfachschule Sozialwesen (3BF Soz) durchgeführt.
- (2) Die praktische Ausbildung richtet sich nach der jeweiligen Organisationsverfügung des Ministeriums für Bildung zum Schulversuch „Ausbildung zur sozialpädagogischen Assistentin bzw. zum sozialpädagogischen Assistenten an einer dreijährigen Berufsfachschule Sozialwesen (3BF Soz)“ und nach dem Kooperationsvertrag zwischen der Berufsfachschule und der Ausbildungsstätte zur Durchführung einer Ausbildung im Ausbildungsberuf sozialpädagogische Assistentin bzw. sozialpädagogischer Assistent. Ausbildungsort ist.....(Anschrift der Ausbildungsstätte)⁴.

§ 2 **Allgemeine Arbeitsbedingungen**

- (1) Die/Der Auszubildende hat über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Ausbildenden angeordnet sind, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hinaus.
- (2) Die/Der Auszubildende darf von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre/seine Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der Ausbildungsstätte möglich. Werden der/dem Auszubildenden derartige Vergünstigungen angeboten, hat sie/er dies der Ausbildungsstätte unverzüglich anzuzeigen.
- (3) Die/Der Auszubildende verpflichtet sich, während der Dauer des Ausbildungsverhältnisses jede entgeltlich ausgeübte unselbstständige oder selbstständige Nebentätigkeit vor ihrer Aufnahme der Ausbildungsstätte schriftlich anzuzeigen. Die Ausbildungsstätte kann die Aufnahme und Ausübung der Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen der/des Auszubildenden oder berechnete Interessen der Ausbildungsstätte zu beeinträchtigen.
- (4) Die Ausbildungsstätte ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die/den Auszubildenden zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt, eine Personalärztin/einen Personalarzt oder eine Amtsärztin/einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Auszubildende.
- (5) Die Schadenshaftung der/des Auszubildenden ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.
- (6) Die Auszubildenden haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten. Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

§ 3 Beginn der Ausbildung, Dauer der regelmäßigen Ausbildungszeit

- (1) Das Ausbildungsverhältnis beginnt am 1. August xxxx⁴.
- (2) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Beschäftigten der Ausbildungsstätte maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. Gleiches gilt bei der Durchführung der Ausbildung bei einem Dritten.
- (3) Auszubildende dürfen im Rahmen des Ausbildungszwecks auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen und in der Nacht ausgebildet werden.
- (4) Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.
- (5) Die Regelungen zur Arbeitszeit und Freizeit nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.
- (6) Unterrichtszeiten an der Berufsfachschule werden nach Maßgabe der Organisationsverfügung auf die Ausbildungszeit in der Ausbildungsstätte angerechnet.
- (7) Die Regelungen zur Arbeitszeit und Freizeit nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.

Kommentiert [BM2]: Das Ausbildungsjahr ist deckungsgleich mit dem Schuljahr. Der Vertrag muss immer zum 1. August eines Jahres beginnen.

§ 4 Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate.

§ 5 Ausbildungsentgelt

- (1) Das monatliche Ausbildungsentgelt beträgt:
 - für das erste Ausbildungsjahr Euro brutto,
 - für das zweite Ausbildungsjahr Euro brutto,
 - für das dritte Ausbildungsjahr Euro brutto.
- (2) Die in Absatz 1 genannten Beträge des Ausbildungsentgelts entwickeln sich während der Dauer der Ausbildung (§ 3 Abs. 1) in derselben Art und Weise wie sich die Ausbildungsentgelte im TVAöD-BBiG entwickeln (Prozentsatz, Festbetrag usw.).
- (3) Das Ausbildungsentgelt wird am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Auszubildenden benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union gezahlt. Fällt der Zahltag auf einen Samstag, einen Wochenfeiertag oder den 1. Dezember, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.
- (4) Wird die in § 3 geregelte Ausbildungszeit wegen des Besuchs einer Berufsfachschule oder wegen der Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung verkürzt, gilt der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

Kommentiert [BM3]: Es muss ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis angeboten werden. Die Träger müssen für sich jeweils prüfen, welche Entgeltregelungen für die Ausbildung bei ihnen gelten und anzuwenden sind, ggf. ist bei den jeweiligen Verbänden nachzufragen. Für die Refinanzierung des Ausbildungsentgelts im Kita-Bereich gelten §§ 23 und 25 KiTaG.

- (5) Wird die Ausbildungszeit verlängert, entspricht die Höhe des Ausbildungsentgelts während des Zeitraums der Verlängerung dem Ausbildungsentgelt für das dritte Ausbildungsjahr.
- (6) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung erhält die/der Auszubildende eine vermögenswirksame Leistung in Höhe von 13,29 Euro monatlich. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem der Ausbildungsstätte die erforderlichen Angaben mitgeteilt werden, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres.⁶

§ 6 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

§ 7 Urlaub

- (1) Die/Der Auszubildende erhält kalenderjährlich einen Urlaubsanspruch in Höhe von insgesamt ...⁴ Arbeitstagen (ausgehend von der Fünftagewoche), bestehend aus
 - dem gesetzlichen Mindesturlaub in Höhe von 20 Arbeitstagen (ausgehend von der Fünftagewoche),
 - einem übergesetzlichen Zusatzurlaub in Höhe von ... Arbeitstagen (ausgehend von der Fünftagewoche).^{4,7}
- (2) Der gesetzliche Mindesturlaub richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz.
- (3) Der übergesetzliche Zusatzurlaub verfällt, wenn er nicht innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres genommen wird. Dies gilt unabhängig von Mitwirkungsobliegenheiten des Auszubildenden oder einer bestehenden oder fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit der/des Auszubildenden. Eine Übertragung des übergesetzlichen Zusatzurlaubes auf das nächste Jahr ist nur möglich, wenn er aufgrund dringender betrieblicher oder in der Person des Auszubildenden liegender Gründe nicht in dem laufenden Kalenderjahr genommen werden kann. Im Fall der Übertragung in das folgende Kalenderjahr verfällt der Zusatzurlaub mit Ablauf des 31. März des entsprechenden Kalenderjahres, wenn er bis zu diesem Zeitpunkt nicht genommen wurde; dies gilt auch dann, wenn der Zusatzurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit des Auszubildenden nicht genommen werden konnte oder der Auszubildende Mitwirkungsobliegenheiten nicht nachgekommen ist.
- (4) Eine Abgeltung des Zusatzurlaus ist ausgeschlossen.
- (5) Der Erholungsurlaub ist zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen und zu gewähren.
- (6) Weil das Ausbildungsverhältnis aufgrund unterjährigen Eintritts in das Ausbildungsverhältnis nicht über das volle Kalenderjahr besteht, entsteht der in Absatz 1 geregelte Urlaubsanspruch unter Wahrung des gesetzlichen Mindesturlaus nur in Höhe von 1/12 für jeden vollen Kalendermonat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses. Entsprechendes gilt bei einer unterjährigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses.
- (7) Für jeden vollen Kalendermonat in dem kein Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht, wird der Urlaub unter Wahrung des gesetzlichen Mindesturlaus um 1/12 gekürzt.

Kommentiert [BM4]: Die Urlaubsregelungen sind durch die Träger aufgrund der für sie geltenden Rechtslage zu prüfen und ggf. anzupassen.

- (8) Für jeden vollen Kalendermonat, in dem die/der Auszubildende an einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gemäß § 9 EFZG teilnimmt, kann der Urlaub unter Wahrung des gesetzlichen Mindesturlaubs um 1/12 gekürzt werden.
- (9) Ruht das Arbeitsverhältnis aufgrund einer zwischen den Parteien vereinbarten Suspendierung der Hauptleistungspflichten entsteht für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens kein Urlaubsanspruch.
- (10) Ist der Auszubildende zur Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubs berechtigt (z.B. gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG), kann der übergesetzliche Zusatzurlaub gleichermaßen gekürzt werden.
- (11) Genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen Mindesturlaub sowie einen möglicherweise bestehenden gesetzlichen Zusatzurlaub und nach dessen/deren vollständiger Erfüllung auf den übergesetzlichen Zusatzurlaub angerechnet. Während des Übertragungszeitraumes (1. Januar bis 31. März des folgenden Kalenderjahres) wird zunächst übertragener gesetzlicher Mindesturlaub sowie ein möglicherweise bestehender und übertragener gesetzlicher Zusatzurlaub, danach übertragener übergesetzlicher Zusatzurlaub und erst danach der in dem neu angebrochenen Kalenderjahr entstehende bzw. entstandene gesetzliche Mindesturlaub und Zusatzurlaub erfüllt.

§ 8

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- (1) Während der in § 4 geregelten Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- (2) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
- aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
 - von der/dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie/er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.
- (3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen; die elektronische Form ist ausgeschlossen.
- (4) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf des 31. Juli.....⁴. Besteht die/der Auszubildende im Falle einer Verkürzung der Ausbildung (§ 11 der Organisationsverordnung) vor Ablauf der Ausbildungsdauer die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit der Bekanntgabe des Ergebnisses durch die Schule. Besteht die/der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr/sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.
- (5) Das Ausbildungsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag). In diesem Fall endet die Ausbildung auch insgesamt. Der Auflösungsvertrag ist der Berufsfachschule durch den Träger der Ausbildungsstätte anzuzeigen.

Kommentiert [BM5]: Hier muss das dritte Ausbildungsjahr eingetragen werden.

§ 9

Ausschlussfrist⁸

Während des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses verfallen alle Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis sowie alle mit dem Ausbildungsverhältnis in Verbindung stehenden Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällig werdende Leistungen aus. Die Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, sowie bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen und nicht für gesetzlich unverzichtbare Ansprüche wie Ansprüche auf gesetzliches Mindestentgelt.

.....
(Ort, Datum)

Die gesetzlichen Vertreter
der/des Auszubildenden

(Falls nur ein Elternteil
berechtigt ist, bitte vermerken)

.....
(vertretungsberechtigte Person
beim Träger der Ausbildungsstätte)

.....
(Elternteil 1)

.....
(Elternteil 2)

.....
(Auszubildende/r)

.....
(Betreuer/in)

Hinweise nur für die Ausbildungsstätten

- 1 Die Ausbildungsstätte im Sinne dieses Vertrages ist der Träger der Einrichtung (z. B. die Ortsgemeinde oder die Verbandsgemeinde, Kirchengemeinde), vertreten durch den jeweiligen gesetzlichen Vertreter (z.B. Ortsbürgermeister, Pfarrer).
- 2 Nur erforderlich, wenn die/der Auszubildende das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.
- 3 Nur erforderlich, wenn die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages von dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses abhängig gemacht werden soll.
- 4 Zutreffendes bitte ankreuzen und/oder ggf. ausfüllen.
- 5 Gemäß § 20 BBiG (i. V. m. § 26 BBiG) beginnt das Berufsausbildungsverhältnis mit der Probezeit. Diese muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Das Ausbildungsverhältnis kann nach der Probezeit von dem Ausbildenden nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden.
- 6 Im Ausbildungsvertrag können vermögenswirksame Leistungen wie im TVAöD-BBiG gewährt werden. Soll hiervon kein Gebrauch gemacht werden ist der Absatz zu streichen.
- 7 Im Ausbildungsvertrag kann ein höherer Urlaubsanspruch bis zum Umfang des tarifvertraglichen Erholungsurlaubs nach dem TVAöD-BBiG vorgesehen werden.
- 8 Wenn der Auszubildende von für den Fall der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses eine kürzere Ausschlussfrist vereinbaren möchte, ist zu beachten, dass diese mindestens drei Monate betragen muss.