

Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen der/dem Ausbildenden und der/dem Auszubildenden geschlossen. Ausbildende/r ist diejenige natürliche oder juristische Person (z. B. GmbH), die einen anderen zur Berufsausbildung einstellt. Davon zu unterscheiden sind diejenigen, die die Ausbildung praktisch durchführen. Das können der Ausbildende selbst oder von ihm beauftragte Ausbilder oder Ausbilderinnen sein. Auszubildende sind diejenigen, die ausgebildet werden. Im Fall der Minderjährigkeit ist zum Vertragsschluss die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich. Für Jugendliche unter 18 Jahren darf ein Berufsausbildungsvertrag nur in einem anerkannten Ausbildungsberuf abgeschlossen werden. Ausbildungsberufe werden durch Rechtsverordnung gemäß den §§ 4, 5 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und den §§ 25, 26 der Handwerksordnung anerkannt. Solange dies nicht geschehen ist, sind gemäß § 103 Absatz 1 BBiG die bisherigen Ordnungsmittel (Berufsbild, Berufsbildungsplan und Prüfungsanforderungen) bzw. gemäß § 122 Absatz 4 der Handwerksordnung die fachlichen Vorschriften anzuwenden. Das amtliche Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe kann bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit oder bei der zuständigen Stelle eingesehen werden. Ist durch den übereinstimmenden Willen, dass eine Ausbildung in diesem Ausbildungsberuf stattfinden soll, zwischen den Vertragspartnern der Ausbildungsvertrag zustande gekommen, so muss unverzüglich, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, die Vertragsniederschrift ausgefertigt werden. Als Niederschrift dient das von der zuständigen Stelle vorgesehene Muster des Berufsausbildungsvertrags. Unverzüglich nach Ausfertigung der Vertragsniederschrift hat der Ausbildende bei der zuständigen Stelle die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zu beantragen.

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

§ 1 – Dauer der Ausbildung

Zu Nummer 1 (Dauer)

Die vorgeschriebene Ausbildungsdauer ist der Ausbildungsordnung zu entnehmen. Die tatsächliche Dauer der Ausbildung ist unter Berücksichtigung von etwaigen Verkürzungen oder Anrechnungen im Vertrag mit dem Datum des Beginns und des Endes anzugeben.

Eine längere Dauer als in der Ausbildungsordnung vorgeschrieben darf nicht vereinbart werden. Es ist aber möglich, dass während der Laufzeit des Ausbildungsverhältnisses die/der Auszubildende im Ausnahmefall einen Verlängerungsantrag stellt, den die zuständige Stelle genehmigen kann, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Gegebenenfalls kann auf die Ausbildungsdauer eine vorherige Berufsausbildung oder nach besonderen Bestimmungen der einzelnen Bundesländer oder bei Fehlen einer solchen Rechtsverordnung des Landes durch die zuständige Stelle im Einzelfall eine anderweitige berufliche Vorbildung wie etwa ein Berufsgrundbildungsjahr ganz oder teilweise angerechnet werden.

Die zuständige Stelle hat auf gemeinsamen Antrag die/der Auszubildenden und Ausbildenden die Ausbildungsdauer zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass die/der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Dauer erreicht. Für die Entscheidung im Einzelfall sind die Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung und der jeweiligen zuständigen Stelle maßgebend.

Die Verkürzung der Ausbildungsdauer oder die Anrechnung auf die Ausbildungsdauer ist in § 1 Nummer 1 der Vertragsniederschrift unter Angabe des bereits abgeleisteten Anrechnungszeitraums bzw. der besuchten Schulen auszuweisen.

Über die vertraglich vereinbarten Verkürzungen und Anrechnungen hinaus eröffnet das BBiG die Möglichkeit der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 45 Absatz 1 BBiG, § 37 Absatz 1 HwO). Das Nähere regelt die Prüfungsordnung der zuständigen Stelle.

Der Berufsausbildungsvertrag endet spätestens mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungsdauer. Im Berufsausbildungsvertrag ist die Vereinbarung einer Weiterbeschäftigung nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses unzulässig. Außerhalb des Berufsausbildungsvertrags kann eine solche Vereinbarung frühestens während der letzten sechs Monate des bestehenden Berufsausbildungsverhältnisses getroffen werden. Wenn die Vertragsparteien dies beabsichtigen, soll im Interesse der Vertragsklarheit innerhalb der letzten sechs Monate des bestehenden Berufsausbildungsverhältnisses eine entsprechende Willensäußerung der/des Auszubildenden erfolgen. Das Arbeitsverhältnis kann auf unbestimmte Zeit oder befristet eingegangen werden. Bei einer Befristung sind die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu beachten.

§ 2 – Ermächtigung zur Anmeldung zu Prüfungen

Entgegen verbreiteter früherer Praxis steht die Anmeldung zu Prüfungen grundsätzlich der bzw. dem Auszubildenden selbst zu. Der Auszubildende kann zur Prüfung nicht bereits aus eigenem Recht anmelden, sondern nur infolge einer Ermächtigung; eine solche in § 2 vorgesehene Ermächtigung ist aber auch nachdrücklich zu empfehlen, um eine fristgerechte Anmeldung zur Prüfung zu gewährleisten und eine ungewollte Unterbrechung des Vertragsverhältnisses zu vermeiden. Eine Unterbrechung mit der Folge des Wegfalls der Ausbildungsvergütung könnte eintreten, wenn die Prüfung infolge verspäteter Anmeldung erst nach Ende der vereinbarten Ausbildungsdauer anberaumt werden könnte, § 21 Absatz 1 BBiG.

§ 3 – Ausbildungsstätte

Hier ist aufzuführen,

- a) wenn die gesamte Ausbildung nur in einer Ausbildungsstätte vorgenommen wird: der Ort der Ausbildungsstätte;
- b) wenn die Ausbildung in mehreren Ausbildungsstätten vorgenommen wird: die Bezeichnung der Ausbildungsstätten mit Angabe des Ortes.

§ 4 – Pflichten des Auszubildenden

Zu Nummer 1 (Ausbildungsziel)

Dem Berufsausbildungsvertrag sind Angaben über die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung als Anlage beizufügen. Der Ausbildungsablauf ist unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplans gemäß § 5 BBiG bzw. § 26 HwO den betrieblichen Gegebenheiten entsprechend so aufzugliedern, dass sowohl die zeitliche Folge als auch der sachliche Aufbau der Berufsausbildung ersichtlich ist.

Zu Nummer 5 (Besuch der Berufsschule und von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte; Prüfungen)

Der Auszubildende hat erwachsene Auszubildende in folgenden Fällen freizustellen:

- a) für die Teilnahme am Berufsschulunterricht,
- b) an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
- 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,
- d) für Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätte vorgeschrieben oder nach Nummer 12 durchzuführen sind, sowie die Teilnahme an Prüfungen,
- e) an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

Der Ausbildende darf jugendliche Auszubildende in den vorgenannten Fällen der Buchstaben b und c nicht beschäftigen und hat sie in den Fällen der Buchstaben a, d und e freizustellen.

Daneben darf der Ausbildende Auszubildende vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigen.

Zu Nummer 9 (Untersuchungen)

Nach § 32 JArbSchG darf der Ausbildende mit der Berufsausbildung einer/eines Jugendlichen 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 Ausbildende hat sich vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist.

Zu Nummer 10 (Eintragungsantrag)

Der Eintragungsantrag muss vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses bei der zuständigen Stelle gestellt werden, nicht etwa erst während der Probezeit. Dem Antrag sind die Vertragsniederschriften in der von der zuständigen Stelle benötigten Stückzahl und die sonstigen Formblätter der zuständigen Stelle beizufügen. Auch nachträgliche Änderungen des Vertragsinhalts, die von dem ursprünglich der zuständigen Stelle eingereichten Text des Vertrags und der Anlagen abweichen, müssen der zuständigen Stelle unverzüglich mitgeteilt werden.

Zu Nummer 11 (Anmeldung zu Prüfungen)

Siehe Erläuterung zu § 2.

§ 5 – Pflichten der/des Auszubildenden

Zu Nummer 4 (Betriebliche Ordnung)

Die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung kann z. B. betreffen: Sicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften, Anlegen von Schutzkleidung, Vorschriften über das Betreten von Werkstätten und bestimmten Räumen, Benutzungsordnungen für Sozialeinrichtungen, allgemeine Hausordnung usw., soweit sie nicht zu den Bestimmungen des BBiG im Widerspruch stehen. Der Ausbildende hat die Auszubildenden auf bestehende Ordnungen hinzuweisen. Die Auszubildenden sollen sich auch selbst über die Ordnungen informieren, wenn diese in der Ausbildungsstätte allgemein zugänglich sind.

Zu Nummer 6 (Betriebsgeheimnisse)

Die Auszubildenden haben über die ihnen als Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse bezeichneten Tatsachen hinaus auch dann Stillschweigen zu bewahren, wenn sie eindeutig erkennen mussten, dass es sich um Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse handelt.

Zu Nummer 8 (Benachrichtigung)

Für Auszubildende, die privat krankenversichert sind, gilt im Krankheitsfall die Anzeige- und Nachweispflicht nach § 5 Absatz 1 EFZG. Ärztliche Bescheinigungen sind Ausbildenden danach unmittelbar vorzulegen. Ärztliche Bescheinigungen sind auch bei Auslandsaufenthalt zum Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit, bei Arbeitsunfähigkeitsfeststellung durch Ärzte, die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen (Privatärzte), bei Erkrankung eines Kindes, stufenweiser Wiedereingliederung, Inanspruchnahme von Rehabilitationsleistungen oder Beschäftigungsverboten vorzulegen.

§ 6 – Vergütung und sonstige Leistungen

Zu Nummer 1 (Höhe und Fälligkeit)

In die vorgesehenen Zeilen der Vertragsniederschrift ist die der/dem Auszubildenden zu gewährende Vergütung für jedes Ausbildungsjahr einzutragen. Die Vergütung muss mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigen.

Fällt das Ausbildungsverhältnis in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags, ist dieser die Grundlage für die Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung entsprechend der nachfolgenden Regelungen. Auch bei bestehender Tarifbindung steht es den Vertragsparteien frei, eine über den tariflich festgelegten Sätzen liegende Ausbildungsvergütung zu vereinbaren.

Fällt das Ausbildungsverhältnis nicht in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags, so gelten die nachfolgenden Regelungen zur Mindestvergütung.

1. Mindestvergütung

Vorbehaltlich der nachstehenden Sonderregelungen ist die Angemessenheit einer Vergütung ausgeschlossen, wenn sie die Mindestvergütung nach § 17 Absatz 2 BBiG unterschreitet.

Dabei ergeben sich für die Mindestvergütung bei einem Ausbildungsbeginn in den Jahren 2022 bis 2025 folgende Beträge:

a) wenn die Berufsausbildung zwischen dem 1. Januar 2022 und dem 31. Dezember 2022 begonnen wird, monatlich

- Euro 585,00 brutto im ersten Ausbildungsjahr,
- Euro 690,30 brutto im zweiten Ausbildungsjahr,
- Euro 789,75 brutto im dritten Ausbildungsjahr,
- Euro 819,00 brutto im vierten Ausbildungsjahr.

b) wenn die Berufsausbildung zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Dezember 2023 begonnen wird, monatlich

- Euro 620,00 brutto im ersten Ausbildungsjahr,
- Euro 731,60 brutto im zweiten Ausbildungsjahr,
- Euro 837,00 brutto im dritten Ausbildungsjahr,
- Euro 868,00 brutto im vierten Ausbildungsjahr.

c) wenn die Berufsausbildung zwischen dem 1. Januar 2024 und dem 31. Dezember 2024 begonnen wird, monatlich

- Euro 649,00 brutto im ersten Ausbildungsjahr,
- Euro 766,00 brutto im zweiten Ausbildungsjahr,
- Euro 876,00 brutto im dritten Ausbildungsjahr,
- Euro 909,00 brutto im vierten Ausbildungsjahr.

d) wenn die Berufsausbildung zwischen dem 1. Januar 2025 und dem 31. Dezember 2025 begonnen wird, monatlich

- Euro 682,00 brutto im ersten Ausbildungsjahr,
- Euro 805,00 brutto im zweiten Ausbildungsjahr,
- Euro 921,00 brutto im dritten Ausbildungsjahr,
- Euro 955,00 brutto im vierten Ausbildungsjahr.

Ab dem 1. Januar 2026 wird die Höhe der Mindestvergütung nach Maßgabe des § 17 Absatz 2 Satz 2 bis 7 BBiG gesetzlich fortgeschrieben.

2. Sonderregelungen zur Mindestvergütung

a) Tarifbindung der Auszubildenden

Wenn für den Auszubildenden nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes eine tarifvertragliche Vergütungsregelung gilt, ist diese nach § 17 Absatz 3 BBiG auch angemessen, wenn sie die jeweilige Mindestvergütung unterschreitet. Die tarifvertragliche Regelung erfährt im Fall der Tarifbindung des Auszubildenden also Vorrang vor der Mindestvergütung. Nach Ablauf des jeweiligen Tarifvertrags gilt dessen Vergütungsregelung für bereits begründete Ausbildungsverhältnisse weiterhin als angemessen, bis sie durch einen neuen oder ablösenden Tarifvertrag ersetzt wird.

b) Fehlende Tarifbindung der Auszubildenden

Die vereinbarte Vergütung kann nach § 17 Absatz 4 BBiG auch dann unangemessen sein, wenn sie die Höhe der Mindestvergütung nicht unterschreitet: Soweit das Ausbildungsverhältnis in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fällt, an den der Auszubildende aber nicht gebunden ist, so ist die vereinbarte Vergütung in der Regel nicht angemessen, wenn sie die Höhe der im Tarifvertrag geregelten Vergütung um mehr als 20 % unterschreitet.

c) Teilzeitberufsausbildung

Bei einer Teilzeitberufsausbildung kann die in Nummer 1, Nummer 2 Buchstabe a und Nummer 2 Buchstabe b genannte Vergütung gemäß § 17 Absatz 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 Nummer 2 (Zusammengesetzte Vergütung)

Bestandteile der Ausbildungsvergütung gemäß § 17 BBiG sind nur solche, die im Ausbildungsvertrag konkret bestimmt werden, nicht von bestimmten oder bestimmaren Ereignissen abhängig gemacht und entsprechend § 18 Absatz 1 Satz 1 BBiG monatlich ausgezahlt werden

Bestandteile der Vergütung können z. B. Sachleistungen oder regelmäßige monatliche Zulagen sein. Sofern Auszubildende Auszubildenden im Rahmen einer zusammengesetzten Vergütung angemessene Wohnung und Verpflegung im Rahmen der Hausgemeinschaft gewähren, können diese Leistungen in Höhe der nach § 17 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 % der Bruttovergütung hinaus. Können Auszubildende während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Sachleistungen nicht abnehmen (z. B. bei Urlaub, Krankenhausaufenthalt etc.), so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

Zu Nummer 3 (Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte)

Hier sind auch abweichende Regelungen zugunsten der/des Auszubildenden zulässig.

Zu Nummer 4 (Berufskleidung)

Die Regelung, dass eine besondere Berufskleidung zur Verfügung gestellt wird, soll die Auszubildenden vor übermäßiger Kostenbelastung schützen. Sie soll außerdem verhindern, dass Berufsausbildungsverhältnisse nicht eingegangen werden können, weil die Beschaffung und Unterhaltung einer vorgeschriebenen besonderen Berufskleidung die finanzielle Leistungsfähigkeit der Auszubildenden und ihrer Eltern übersteigen würde. Deshalb ist in erster Linie an diejenigen Fälle gedacht, wo außerhalb der Entscheidungsfreiheit der Auszubildenden eine in ihrer Art, Qualität oder sonstigen Hinsicht von der in der betreffenden Branche üblichen Berufskleidung abweichende Berufskleidung vom Auszubildenden vorgeschrieben wird.

§ 7 – Ausbildungszeit, Anrechnung und Urlaub

Zu Nummer 1 (Tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit)

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit ist ausdrücklich in der Vertragsniederschrift zu vereinbaren. Sie bezieht sich auf den Arbeitstag und hat ihre obere Grenze bei den gesetzlichen Bestimmungen, z. B. im JArbSchG. Die Vereinbarung der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit hat die Auswirkung, dass eine über sie hinausgehende Beschäftigung der/des Auszubildenden als Überstunde besonders zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen ist.

In Ausbildungsbetrieben, in denen eine gleitende Arbeitszeit eingeführt ist und die Auszubildenden in diese Regelung einbezogen werden, darf die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht über die im JArbSchG höchstzulässigen Grenzen ausgedehnt werden. Die Lage der täglichen Ausbildungszeit muss sich innerhalb der vom JArbSchG gezogenen Grenzen bewegen.

Die vorstehenden Ausführungen zur täglichen Ausbildungszeit, namentlich zum JArbSchG, gelten für die wöchentliche Ausbildungszeit entsprechend.

Zu Nummer 2 (Anrechnung)

Berufsschulunterrichtszeiten gemäß § 4 Nummer 5 Buchstabe a dieses Merkblatts werden einschließlich der Pausen auf die Ausbildungszeit angerechnet; Berufsschultage gemäß § 4 Nummer 5 Buchstabe b dieses Merkblatts sowie die Freistellung gemäß § 4 Nummer 5 Buchstabe e dieses Merkblatts werden mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit angerechnet. Berufsschulwochen gemäß § 4 Nummer 5 Buchstabe c dieses Merkblatts werden mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit angerechnet. Die Freistellung gemäß § 4 Nummer 5 Buchstabe d dieses Merkblatts wird mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen angerechnet. 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 Nummer 3 (Urlaub)

In die vorgesehenen Zeilen der Vertragsniederschrift ist der/dem Auszubildenden zustehende Urlaub für jedes Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr) einzutragen, soweit nicht bereichsspezifische Ausnahmen bestehen. Es ist jeweils nur eine Spalte, entweder Werktage oder Arbeitstage, je nach tariflicher oder einzelvertraglicher Vereinbarung, einzutragen.

Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach dem Alter der/des Auszubildenden zu Beginn eines jeden Kalenderjahres. Ferner ist maßgebend, ob der Urlaub nach dem JArbSchG, dem Bundesurlaubsgesetz oder nach Tarif gewährt wird. Nur allgemeine Hinweise auf tarifliche Urlaubsregelungen sind nicht ausreichend.

Soweit nicht günstigere Urlaubsregelungen zur Anwendung kommen, besteht ein jährlicher Urlaubsanspruch:

- von mindestens 30 Werktagen, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- von mindestens 27 Werktagen, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- von mindestens 25 Werktagen, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist,
- von mindestens 24 Werktagen, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres das 18. Lebensjahr bereits vollendet hat.



§ 10 – Beilegung von Streitigkeiten

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

§ 12 – Sonstige Vereinbarungen

Es dürfen keine Vereinbarungen getroffen werden, die mit dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung im Widerspruch stehen oder zuungunsten 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/der Handwerksordnung 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, § 118 HwO).