

# BERUFSAUSBILDUNGSVERTRAG FÜR MEDIZINISCHE FACHANGESTELLTE

## Anleitung zur Vertragsniederschrift



**ÄRZTEKAMMER  
BERLIN**

### A. Der Berufsausbildungsvertrag, gesetzliche Grundlagen

Nach § 11 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat der Auszubildende unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages schriftlich niederzulegen. Die Niederschrift ist vom Auszubildenden, der Auszubildenden und ggf. gesetzlichen Vertretern zu unterzeichnen (§ 11 Abs. 2 BBiG). Die Auszubildende und ggf. ihre gesetzlichen Vertreter erhalten ein Exemplar der unterzeichneten Niederschrift (§ 11 Abs. 3 BBiG).

Unverzüglich nach Abschluss des Vertrages ist dessen Eintragung in das bei der Ärztekammer geführte Verzeichnis zu beantragen. Eine Ausfertigung der Vertragsniederschrift für die Ärztekammer Berlin ist beizufügen (§ 36 Abs. 1 BBiG), des Weiteren ist eine vorausgegangene allgemeine und berufliche Ausbildung der Auszubildenden anzuzeigen sowie die Bestellung von Ausbildern und Ausbilderinnen (füllen Sie bitte die „Ergänzenden Angaben zum Ausbildungsvertrag“ aus, von unserer Homepage herunterladbar).

Für Auszubildende unter 18 Jahren muss zudem die ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes zur Einsicht vorgelegt werden (§ 35 Abs. 1 Nr. 3 BBiG).

**Bitte beachten Sie:** Änderungen des Berufsausbildungsvertrages unterliegen denselben Bedingungen wie die Erstniederschrift (§ 11 Abs. 4 BBiG).

### B. Mindestinhalte des Vertrages – Tarifrecht – ergänzend anwendbares Recht

Der Ausbildungsvertrag muss nach § 11 Abs. 1 BBiG bestimmte Mindestinhalte haben. Unser Mustervertrag orientiert sich an den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes. Die nachfolgenden Informationen (s. dazu D.) dienen Ihnen als Arbeitserleichterung bei der Ausfüllung dieses Vertrages.

Sofern im Vertrag Eintragungsmöglichkeiten vorgesehen sind, **können** Sie sich bei der Eintragung an den tariflichen Regelungen für Medizinische Fachangestellte / Arzthelferinnen **orientieren** (Manteltarifvertrag, Gehaltstarifvertrag, Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung). Die Tarifverträge gelten für den Auszubildenden und die Auszubildende unabhängig von einer individualvertraglichen Vereinbarung unmittelbar und zwingend nur dann, wenn beide tarifgebunden sind. Im Übrigen können Sie durch Inbezugnahme über 9. dieses Vertrages die individualrechtliche Geltung einzelner tarifrechtlicher Regelungen vereinbaren. **Jedenfalls verpflichtend sind die gesetzlichen Mindestregelungen.** Wir haben Ihnen in diesem Informationsblatt die tariflichen und die gesetzlichen Regelungen dargestellt.

Auf den Berufsausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck und dem Berufsbildungsgesetz nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden.

### C. Weitere Informationen

Weitere Informationen rund um die Ausbildung zum/zur Medizinischen Fachangestellten erhalten Sie unter der Telefonnummer 40 80 6 – 26 26.

### D. Die Regelungen des Mustervertrages – Hinweise zur Ausfertigung des Vertrages

Folgende Abkürzungen werden verwendet: ArbZG = Arbeitszeitgesetz, BBiG = Berufsbildungsgesetz, BUrlG = Bundesurlaubsgesetz, JArbSchG = Jugendarbeitsschutzgesetz, PrüfO = Prüfungsordnung der Ärztekammer für Medizinische Fachangestellte.

#### 1. Gliederung und Ziel der Berufsausbildung

Die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung ist in einen betrieblichen Ausbildungsplan aufzunehmen, der wesentlicher Inhalt der Vertragsniederschrift wird. Es ist nicht notwendig, detaillierte Angaben für den ersten bis zum letzten Tag der Ausbildung zu machen. Andererseits reicht es auch nicht aus, wenn in der Niederschrift lediglich auf den Ausbildungsrahmenplan verwiesen wird. Vielmehr muss eine konkrete Aussage zum beabsichtigten Berufsausbildungsverhältnis auf der Grundlage der Ausbildungsordnung, insbesondere des Ausbildungsrahmenplans, gemacht werden. Sie müssen den Plan nicht eigens erstellen. Wir haben Ihnen einen betrieblichen Ausbildungsplan als Muster vorbereitet. Dieser Plan beruht auf den sehr umfangreichen Rahmenplänen der Ausbildungsverordnung. Dem Plan ist ein Informations- und Erklärungsblatt vorangestellt. Mit der Option für eine der aufgeführten Erklärungsvarianten kommen Sie Ihrer Verpflichtung zur Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans nach. Einen Vordruck zur Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplans finden Sie auf unserer Homepage.

#### 2. Lernorte der Berufsausbildung

##### 2.1.

##### a.a. Berufsschule

Die Auszubildenden werden nach Wohnbezirken in der Regel wie folgt beschult:

- **Oberstufenzentrum (OSZ) Gesundheit 1**, Schwyzer Straße 6 - 8, 13349 Berlin – Wedding , Tel.: 45 30 80 – 14 / Fax: 45 30 80 – 77, Ansprechpartnerin: Frau Quade  
Charlottenburg – Falkensee – Friedrichshain – Lankwitz – Lichtenfelde – Mitte – Pankow – Prenzlauer Berg – Reinickendorf – Schöneberg – Spandau – Steglitz – Tiergarten – Wedding – Weißensee – Wilmersdorf – Zehlendorf
- **Im Oberstufenzentrum (OSZ) Gesundheit 2**, Peter-Weiss-Gasse 8, 12627 Berlin – Hellersdorf, Tel.: 992 89 03 / Fax: 99 28 90 – 59 , Ansprechpartnerin: Frau Hohlfeld  
Adlershof – Blankenburg – Britz – Buckow – Friedrichshain – Hellersdorf – Hohenschönhausen – Karow – Köpenick – Kreuzberg – Lichtenberg – Lichtenrade – Marienfelde – Marzahn – Neukölln – Oberschöneweide – Rudow – Tempelhof – Treptow – Weißensee.

### **b.b. Überbetriebliche Ausbildung**

Die überbetriebliche Ausbildung der Ärztekammer dient dazu, bei zunehmender Spezialisierung der Einzelpraxen einen möglichst einheitlichen Ausbildungsstandard zu gewährleisten. Im Rahmen der Ausbildung werden in Form systematisch-praktischer Unterweisung Themenfelder aus der täglichen Praxis ergänzt und vertieft. Die überbetriebliche Ausbildung ist verpflichtend; die Auszubildenden haben die Teilnahme an den Kursen, bei der Anmeldung zur Abschlussprüfung nachzuweisen. Die Module finden an 6 Schulungstagen statt. Dafür sind die Auszubildenden von der Praxistätigkeit freizustellen.

### **2.2. Rotation**

Nach § 27 Abs. 1 Nr. 1 BBiG muss die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sein. Bei einigen atypischen Ausbildungsorten bzw. hochspezialisierten Praxen können trotz der obligatorischen überbetrieblichen Ausbildung Eignungsdefizite bestehen. Nach § 27 Abs. 2 BBiG aber gilt eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht im vollen Umfang vermittelt werden können, als geeignet, wenn die Ausbildungsinhalte durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden. Die Rotation dient mithin zur Kompensation der Eignungsdefizite der eigenen Ausbildungsstätte. Die Ärztekammer wird Ihnen mitteilen, ob im konkreten Fall eine Rotation erforderlich ist.

### **3. Beginn und Dauer der Ausbildung**

- 01.08. spätestens 01.10. (Abschlussprüfung Sommer in 3 Jahren vor den Sommerferien) oder
- 01.02. spätestens 01.04. (Abschlussprüfung Winter in 3 Jahren im Dezember/Januar)

#### **a. Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit**

Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und des Ausbildenden hat die Ärztekammer die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird (vgl. § 8 Abs. 1 S. 1 BBiG). Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten (§ 8 Abs. 1 S. 2 BBiG). Die Eintragung der geplanten Verkürzung im Vertrag wird von der Ärztekammer als gemeinsamer Antrag auf Abkürzung nach § 8 Abs. 1 BBiG behandelt. Die Kammer trifft die abschließende Entscheidung über eine mögliche Abkürzung.

In Ausnahmefällen kann die Ärztekammer auf Antrag der Auszubildenden und nach Anhörung des Ausbildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen (vgl. § 8 Abs. 2 BBiG).

#### **b. Zulassung und vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung**

Zur Abschlussprüfung ist zuzulassen, wer unter anderem die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet (§ 8 Abs. 1 PrüfO, § 43 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Mit Zurücklegung ist nicht lediglich kalendarischer Ablauf gemeint. Vielmehr muss die Ausbildungszeit in Praxis und Berufsschule (s. dazu 2.1., a.a.) im Wesentlichen systematisch und planmäßig betrieben worden sein. Nach § 8 Abs. 1 PrüfO ist die Ausbildungszeit insbesondere nicht zurückgelegt, wenn Auszubildende mehr als 30 Tage während der gesamten Ausbildungszeit am Berufsschulunterricht nicht teilgenommen haben oder mehr als 45 Arbeitstage während der gesamten Ausbildungszeit in der Ausbildungsstätte gefehlt haben.

Die Auszubildende kann nach Anhörung des Ausbildenden und der Berufsschule vor Ablauf der Ausbildungszeit (vorzeitig) zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen (§ 9 Abs. 1 PrüfO, § 45 Abs. 1 BBiG).

#### **c. Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit (§ 21 Abs. 1 S. 1 BBiG). Besteht die Auszubildende vor Ablauf des Ausbildungsverhältnisses die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss (§ 21 Abs. 2 BBiG). Besteht die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr (§ 21 Abs. 3 BBiG).

### **4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit**

#### **a. Ausbildungszeit**

Sie müssen im Vertrag eine **regelmäßige tägliche** Ausbildungszeit (= Arbeitszeit) angeben. Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist durch entsprechende Freizeit auszugleichen oder besonders zu vergüten (§ 17 Abs. 3 BBiG). Bitte beachten Sie: wegen der Eindeutigkeit des Wortlauts „tägliche Ausbildungszeit“ im Berufsbildungsgesetz ist es nicht ausreichend, wenn lediglich die Wochenarbeitszeit angegeben wird.

Da es sich um die Ausbildungszeit an regulären Arbeitstagen handelt, muss eine Ausnahme, z. B. ein früherer Arbeitsschluss an einzelnen Tagen oder die betriebliche Restarbeitszeit an einem Berufsschultag, nicht gesondert aufgenommen werden. Bei Über-

schreitung der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit beachten Sie bitte die einschlägigen Schutzregelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes .

Die Zeit der Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen und an außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen ist keine betriebliche Ausbildungszeit. Zur Freistellung bzw. Anrechnung: s. unten b. und d.

#### **a.a. Jugendliche Auszubildende**

##### **▪ Tarifliche Regelungen**

§ 6 Abs. 5 des Manteltarifvertrages für Arzthelferinnen verweist bezüglich der Ausbildungszeit der **jugendlichen Auszubildenden** auf die Regelungen des JArbSchG .

##### **▪ Gesetzliche Regelungen**

Jugendliche Auszubildende (Jugendlicher ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist) dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 JArbSchG).

Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden (§ 8 Abs. 2a JArbSchG).

Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen (§ 4 Abs. 1 JArbSchG). Die Ruhepausen müssen im voraus feststehen und mindestens 30 Minuten betragen bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden und 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden (§ 11 Abs. 1 JArbSchG). Als Ruhepause gilt eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten (§ 11 Abs. 1 JArbSchG). Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden (§ 11 Abs. 2 JArbSchG).

#### **b.b. Volljährige Auszubildende**

##### **▪ Tarifliche Regelungen**

Für **volljährige Auszubildende** sieht § 6 Abs. 1 des Manteltarifvertrages für Arzthelferinnen eine Arbeitszeit von durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich vor.

##### **▪ Gesetzliche Regelungen**

Die Arbeitszeit für die volljährigen Auszubildenden richtet sich nach dem Arbeitszeitgesetz.

Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten; sie kann ausnahmsweise auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 ArbZG).

Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen (§ 2 Abs. 1 ArbZG). Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden, (§ 4 ArbZG).

#### **b. Freistellung**

**Jugendliche und volljährige Auszubildende** sind nach § 15 BBiG für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen sowie für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte freizustellen. Gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG ist die Vergütung auch für die Dauer der Freistellung zu zahlen; eine Nachholung der aufgrund der Freistellung ausgefallenen betrieblichen Ausbildungszeiten ist also von Gesetzes wegen ausgeschlossen. Die Freistellung für die Berufsschule umfasst die Zeiten des Unterrichts, die Pausenzeiten sowie die Zeit für den Weg von der Berufsschule zur Praxis, wenn die Auszubildende nach der Schule arbeitet.

#### **c. Beschäftigungsverbote**

**Jugendliche und volljährige Auszubildende** dürfen vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigt werden (§ 9 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 JArbSchG).

Zudem dürfen **jugendliche Auszubildende** einmal in der Woche an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden je 45 Minuten nicht beschäftigt werden (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG); d. h. für Berlin: an einem der beiden Berufsschultage darf die jugendliche Auszubildende nicht mehr in der Praxis beschäftigt werden. Samstags dürfen jugendliche Auszubildende grundsätzlich nicht beschäftigt werden (§ 16 JArbSchG).

#### **d. Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit**

Bei **jugendlichen Auszubildenden** wird gemäß § 9 Abs. 2 Nr. 1 JArbSchG ein Berufsschultag mit 8 Stunden auf die gesetzliche zulässige Arbeitszeit angerechnet, ein weiterer gemäß § 9 Abs. 2 Nr. 3 mit der Unterrichtszeit einschließlich der Pausen (das sind in Berlin 5 Stunden 20 Minuten). Auf die höchst zulässige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden werden also insgesamt 13 Stunden und 20 Minuten angerechnet, so dass eine tatsächliche Wochenausbildungszeit von 26 Stunden und 40 Minuten verbleibt.

#### **5. Dauer der Probezeit**

Gemäß § 20 BBiG beginnt das Berufsausbildungsverhältnis mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis beiderseits ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden (s. 8.1. des Vertrages, § 22 Abs. 1 BBiG).

#### **6. Zahlung und Höhe der Vergütung**

##### **a. Tarifliche Regelungen**

Die tarifvertragliche Vergütungsvereinbarung nach § 4 Gehaltstarifvertrag für Medizinische Fachangestellte / Arzthelferinnen orientiert sich an einer durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit von 38,5 – 40 Stunden.

## **b. Gesetzliche Regelungen**

Ausbildende haben nach § 17 Abs. 1 BBiG Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Die Vergütung ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt. Es empfiehlt sich eine Orientierung an der tariflichen Vergütung (siehe a.)

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist durch entsprechende Freizeit auszugleichen oder besonders zu vergüten (§ 17 Abs. 3 BBiG). Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen (§ 18 Abs. 2 BBiG).

## **7. Dauer des Urlaubs**

### **a. Tarifliche Regelungen**

Nach § 15 Abs. 3 des Manteltarifvertrages für Medizinische Fachangestellte / Arzthelferinnen beträgt der Urlaub 26 Arbeitstage. In dem Kalenderjahr, in dem das 30. Lebensjahr vollendet wird, erhöht sich der Urlaub auf 28 Arbeitstage.

### **b. Gesetzliche Regelungen**

#### **a.a. Jugendliche Auszubildende**

Der Urlaubsanspruch der jugendlichen Auszubildenden beträgt mindestens 30 Werktage, wenn die Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist, mindestens 27 Werktage, wenn die Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist und 25 Werktage, wenn die Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist (§ 19 Abs. 2 JArbSchG). Der Urlaub soll in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren (§ 19 Abs. 3 JArbSchG).

#### **b.b. Volljährige Auszubildende**

Der Urlaub der volljährigen Auszubildenden beträgt jährlich mindestens 24 Werktage; als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (§ 3 BUrlG).

## **9. Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen**

Hier führen Sie bitte die Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen auf, die in ihrem Betrieb gelten und auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind. Die entsprechende Vorschrift im Berufsbildungsgesetz (§ 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 9) will erreichen, dass von vornherein sämtliche möglichen Rechtsgrundlagen für das Berufsausbildungsverhältnis im Konsens klargelegt sind und dass die Auszubildende über eine kollektivrechtliche Wirkung hinaus auch noch individualvertraglich abgesichert wird.

Bitte beachten Sie: einschlägige Tarifverträge gelten für den Auszubildenden und den Auszubildenden unabhängig von einer individualvertraglichen Vereinbarung nur dann unmittelbar und zwingend, wenn beide tarifgebunden sind.

## **10. Sonstige Vereinbarungen**

Unter 10.1. können Sie sonstige Vereinbarungen aufnehmen, z. B. Regelungen zu vermögenswirksamen Leistungen, Urlaubsgeld und / oder 13. Monatsgehalt oder Weihnachtsgeld. Zur Orientierung weisen wir auf § 12 des Manteltarifvertrages hin: dessen Abs. 1 – 6 enthält Regelungen zum 13. Monatsgehalt, Abs. 7 regelt die vermögenswirksamen Leistungen.

Bitte beachten Sie: es dürfen keine Vereinbarungen getroffen werden, die mit dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung im Widerspruch stehen oder zuungunsten des Auszubildenden von den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes abweichen. § 12 BBiG listet auf, welche Vereinbarungen stets als nichtig anzusehen sind.

## **E. Übermittlung personenbezogener Daten an die Bundesagentur für Arbeit**

Nach § 34 Abs. 1 BBiG hat die Ärztekammer den wesentlichen Inhalt des Berufsausbildungsvertrages in das bei ihr geführte Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzutragen. § 34 Abs. 2 BBiG führt die Daten auf, die aufgenommen werden müssen; die Datenerhebung betrifft persönliche Daten der Auszubildenden, ggf. ihrer gesetzlichen Vertreter, persönliche Daten des Auszubildenden sowie auf die Ausbildungsstätte und das Ausbildungsverhältnis bezogene Daten. § 35 Abs. 3 S. 1 BBiG ermächtigt die Kammer, bestimmte Daten im Rahmen gesetzlich vorgegebener Zwecke an die Bundesagentur für Arbeit zu übermitteln. Für diese Daten ist die Kammer nach § 282b Abs. 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) Auskunftsstelle. Nach § 282b Abs. 3 SGB III hat die Bundesagentur die ihr übermittelten Daten und Datenträger spätestens zum Ende des Kalenderjahres zu löschen.

## **F. Pflichten der Auszubildenden und Auszubildenden**

Die Pflichten der Auszubildenden (§§ 14 - 16 BBiG) und der Auszubildenden (§ 13 BBiG) sind nicht in das Vertragsmuster aufgenommen worden. Sie gelten kraft Gesetzes zwingend, d. h. sie können vertraglich nicht abbedungen werden.