

Wirtschaftswissenschaftliche Bücherei für Schule und Praxis

Begründet von Handelsschul-Direktor Dipl.-Hdl. Friedrich Hutkap †

Verfasser:

Dr. Hermann Speth, Dipl.-Hdl.

Dr. Eberhard Boller, Dipl.-Hdl.

Gernot B. Hartmann, Dipl.-Hdl.

Fast alle in diesem Buch erwähnten Hard- und Softwarebezeichnungen sind eingetragene Warenzeichen.

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages. Hinweis zu § 52 a UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen ohne eine solche Einwilligung eingescannt und in ein Netzwerk eingestellt werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen.

* * * * *

8. Auflage 2016

© 2007 by MERKUR VERLAG RINTELN

Gesamtherstellung:

MERKUR VERLAG RINTELN Hutkap GmbH & Co. KG, 31735 Rinteln

E-Mail: info@merkur-verlag.de

lehrer-service@merkur-verlag.de

Internet: www.merkur-verlag.de

ISBN 978-3-8120-0580-7

Kompetenzbereich 1: Orientierung in Ausbildung und Beruf

1 Einen Überblick über die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten im Rahmen der dualen Berufsausbildung gewinnen

Lernsituation 1:

Moritz Becker ist 18 Jahre alt und hat am Monatsanfang seine Ausbildung als Industriekaufmann bei der Freiburger Maschinenbau AG begonnen. Mit der Freiburger Maschinenbau AG hat er den folgenden Berufsausbildungsvertrag (Auszug) abgeschlossen:

Berufsausbildungsvertrag				IHK Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg	
(§§ 10, 11 Berufsbildungsgesetz - BBiG)					
Zwischen dem/der Auszubildenden (Ausbildungsbetrieb)				und der/dem Auszubildenden männlich <input checked="" type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/>	
KNR	Firmenident-Nr.	Tel.-Nr.		Name	Vorname
123	107247	0751 15710		Becker	Moritz
Anschrift des/der Auszubildenden <input type="checkbox"/> öffentlicher Dienst				Straße, Hausnummer	
Freiburger Maschinenbau AG				Burgstraße 27	
Straße, Hausnummer				PLZ	Ort
Basler Straße 100-102				79312	Emmendingen
PLZ	Ort		Geburtsdatum		
79100	Freiburg		18.04.1998		
E-Mail-Adresse des/der Auszubildenden				Staatsangehörigkeit	
info-personal@maschinenbau-freiburg.de				deutsch	
Gesetzliche Vertreter ¹⁾				Eitem	
Verantwortlicher Ausbilder				Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter	
Herr				Becker, Anja und Becker, Max	
Schmieder, Wolfgang				Straße, Hausnummer	
				Burgstraße 27	
				PLZ	Ort
				79312	Emmendingen
Wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung/dem Schwerpunkt/ dem Wahlbaustein etc. nach Maßgabe der Ausbildungsordnung ²⁾ geschlossen				Industriekaufmann	
Zuständige Berufsschule				F Die regelmäßige Ausbildungszeit (§ 6 Nr. 1) beträgt	
BBS Freiburg				täglich 8,00 Stunden* / wöchentlich _____ Stunden.	
A Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung 36 Monate.				Teilzeitausbildung wird beantragt (§ 6 Nr. 2) ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>	
Die vorausgegangene Berufsausbildung / Vorbildung: Realschule				G Der/die Auszubildende gewährt dem/der Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch.	
wird mit _____ Monaten angerechnet, bzw. es wird eine entsprechende Verkürzung beantragt.				Im Jahr	
Das Berufsausbildungsverhältnis				2016 2017 2018 2019	
beginnt am 01.09.2016 endet am 31.08.2019				Werktage 10 30 30 20	
B Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt 3 Monate. ³⁾				Arbeitstage	
C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach D (§ 3 Nr. 12) in				H Sonstiges, Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, sonstige Vereinbarungen.	
Straße Basler Str. 100-102					
PLZ, Ort 79100 Freiburg				J Die beigefügten Vereinbarungen sind Gegenstand dieses Vertrages und werden anerkannt. Freiburg den 15.02.2016	
D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 3 Nr. 12) (mit Zeitraumangabe)				Der/die Auszubildende:	
				Freiburger Maschinenbau AG	
				i.A. Lohmann	
				Stempel und Unterschrift	
				Der/die Auszubildende:	
				Moritz Becker	
				Vor- und Familienname	
				Die gesetzlichen Vertreter der/des Auszubildenden:	
				Max Becker Anja Becker	
				Vater und Mutter/Normale	
E Der/die Auszubildende zahlt dem/der Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto					
EUR	781,00	832,00	898,00		
im	ersten	zweiten	dritten	vierten	
Ausbildungsjahr.					

Die Freiburger Maschinenbau AG hat im aktuellen Ausbildungsjahr 15 Auszubildende in verschiedenen Ausbildungsberufen eingestellt. Fred Hergert ist Ausbilder im Unternehmen.

Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:

1. Gemäß dem Berufsbildungsgesetz muss der Auszubildende unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrags, spätestens jedoch vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages schriftlich niederlegen.

Analysieren Sie den abgebildeten Ausbildungsvertrag und erstellen Sie eine Checkliste mit den wesentlichen Inhalten, die ein Ausbildungsvertrag gemäß dem Berufsbildungsgesetz enthalten muss!

2. Zunächst sollen die Auszubildenden den Betrieb, ihre neue Arbeitssituation und ihre Rechtsposition erkunden.

Fred Hergert erteilt ihnen folgende Aufträge:

- „Lesen Sie Ihren Ausbildungsvertrag, besprechen Sie ihn in Gruppen und notieren Sie offene Fragen.“
- „Notieren Sie Ihre Rechte und Pflichten!“
- „Schauen Sie nach, wie viel Urlaubstage Sie jeweils haben.“
- „Für den Fall, dass es Ihnen bei uns nicht gefällt: Prüfen Sie nach, auf welche Weise Sie in diesem Fall das Ausbildungsverhältnis vorzeitig beenden können.“

Bearbeiten Sie die Arbeitsaufträge von Fred Hergert anhand des gegebenen Berufsausbildungsvertrags und den nachfolgenden Informationen aus Kapitel 1!

3. Neben dem Ausbildungsvertrag bilden die Ausbildungsordnung und der Ausbildungsplan die wesentliche Grundlage für die Berufsausbildung.

Erläutern Sie kurz, worin sich Ausbildungsordnung und Ausbildungsplan unterscheiden!

4. Angesichts der hohen Jugendarbeitslosigkeit in vielen südeuropäischen Ländern wird Deutschland häufig um das Erfolgsmodell „Duale Ausbildung“ beneidet. Daher unterstützt Deutschland durch Beratung und Pilotprojekte die europäischen Partnerländer bei der Reform ihrer Berufsbildungssysteme.

Erklären Sie, welche Elemente die duale Ausbildung so erfolgreich macht!

5. Stellen Sie Ihre eigenen Interessen und mögliche Interessen eines Ausbildungsbetriebes an der Durchführung der Ausbildung gegenüber und kennzeichnen Sie Übereinstimmungen (☺) und mögliche Konfliktbereiche (☹) durch Ankreuzen. Erstellen Sie hierzu eine Tabelle nach folgendem Muster!

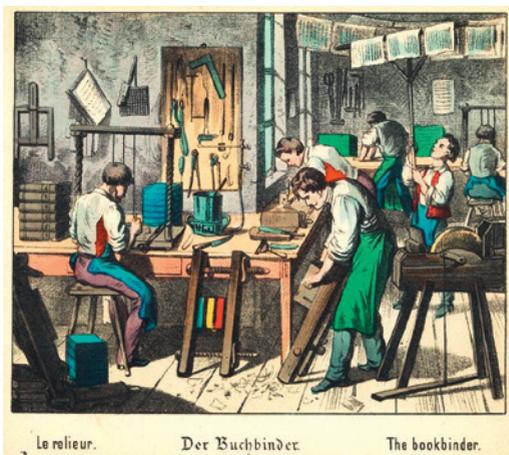
Eigene Interessen	☺	☹	Betriebsinteressen

6. Stellen Sie die Beziehungen zwischen dem Jugendarbeitsschutzgesetz und dem Berufsbildungsgesetz dar!

1.1 Konzept der dualen Ausbildung veranschaulichen

1.1.1 Von der Meisterlehre zum dualen System¹

Ein Ausgangspunkt der beruflichen Ausbildung ist die mittelalterliche Meisterlehre. Diese bis ins 18. und 19. Jahrhundert vorherrschende Berufsausbildung wurde von den Zünften betrieben und war eine rein handwerkliche Domäne.² Ziel der Ausbildung war zum einen die Weitergabe handwerklicher Techniken und die Vermittlung „zünftiger Tugenden“ (Ehrbarkeit, Zuverlässigkeit, Fleiß usw.). Zum anderen wurde die Anzahl der Auszubildenden begrenzt (z. B. pro Meister ein Lehrling), um die Arbeit der einzelnen Meister abzusichern.



Ab 1821 entstanden erste Lehrwerkstätten und berufliche Fortbildungsstätten außerhalb des Handwerks. Überwunden wurde der Protektionismus³ des Handwerks durch die Gewerbeordnung von 1869. Sie schrieb die uneingeschränkte Gewerbefreiheit fest. Berufswahl, Lehrzeit und Lohn konnten in „freier Vereinbarung“ getroffen werden, was bei Lehrlingen und Gesellen zu einer verstärkten Abhängigkeit vom Arbeitgeber führte.

Erstmals festgeschrieben wurde das duale Prinzip der Berufsausbildung – praktische Ausbildung im Betrieb und theoretischer Unterricht in der Berufsschule⁴ – durch die Gewerbeverordnungs-Novelle von 1897. Eine Lehrlingsausbildung in den Industriebetrieben gibt es jedoch erst seit Mitte der 1920er-Jahre. Prüfungen für die Industrielehrlinge durch die Kammern wurden ab 1930 abgenommen. 1938 wurde die Berufsschule als Pflichtschule eingeführt.

Das duale System der Berufsausbildung⁵ in der heutigen Form geht auf das Berufsbildungsgesetz [BBiG] von 1969 zurück. In diesem Gesetz wurden die Zuständigkeiten des Staates, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Berufsbildung geregelt. Danach ist das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft zuständig für den Gesamtbereich berufliche Bildung und die Arbeitgeber in Verbindung mit den Arbeitnehmern (Gewerkschaften) für die Berufsausbildung.

1 Quelle: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55198/die-duale-ausbildung>

2 **Domäne:** Gebiet auf dem sich jemand besonders betätigt.

3 **Protektionismus:** Schutz der Produktion gegenüber Konkurrenten.

4 Der Begriff „Berufsschule“ wurde 1923 in Preußen eingeführt.

5 Der Begriff „duales System“ wurde erst in dem „Gutachten über das berufliche Ausbildungs- und Schulwesen“ von 1964 geprägt.
Dual (wörtlich): In der Zweifalt auftretend.

Kennzeichen des gegenwärtig bestehenden dualen Systems sind:¹

- Die Ausbildung im dualen System findet immer an zwei Lernorten statt, dem Betrieb und der Berufsschule.
- Die Inhalte der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule sind miteinander verzahnt. Die für die Betriebe verbindlichen Ausbildungsordnungen sind mit den Unterrichtsfächern abgestimmt.
- Der Betrieb ist mehr für die Vermittlung von Praxis zuständig, die Berufsschule stärker für die theoretischen Inhalte. Der Lehrplan der Berufsschule enthält etwa ein Drittel allgemeinbildende Inhalte und etwa zwei Drittel berufsbezogene Inhalte.
- Die Ausbildung dauert in der Regel drei Jahre.
- Dreieinhalb Tage Berufspraxis, anderthalb Tage Schule in der Woche – das ist die Grundidee des dualen Systems.



1.1.2 Abgrenzung zwischen rein schulischer und rein betrieblicher Ausbildung am Beispiel Großbritannien und Frankreich

(1) Berufsausbildung in Großbritannien²



Die Altersgruppe zwischen 16 und 18 Jahren nimmt überwiegend an **vollzeitschulischen beruflichen Bildungsgängen** teil. Dabei können je nachdem, welche weiterführenden Schulen besucht werden, **unterschiedliche Ausbildungsgrade (Level)** erworben werden. Anschließend erfolgt der direkte Einstieg in ein Beschäftigungsverhältnis, um „on the job“ Berufserfahrungen und Qualifikationen zu erwerben. Neben dem vollzeitschulischen beruflichen Bildungsangebot gibt es **ein- und zweijährige betriebliche Bildungsgänge** (Apprenticeship) mit einem Tag pro Woche schulischem Unterricht. Je nach Dauer der belegten Kurse und des Praxisanteils ist diese Ausbildung mit der deutschen dualen Ausbildung zu vergleichen. Diese Form der Ausbildung nutzen etwa 6 % der Jugendlichen zwischen 16 bis 18 Jahren.

(2) Berufsausbildung in Frankreich³



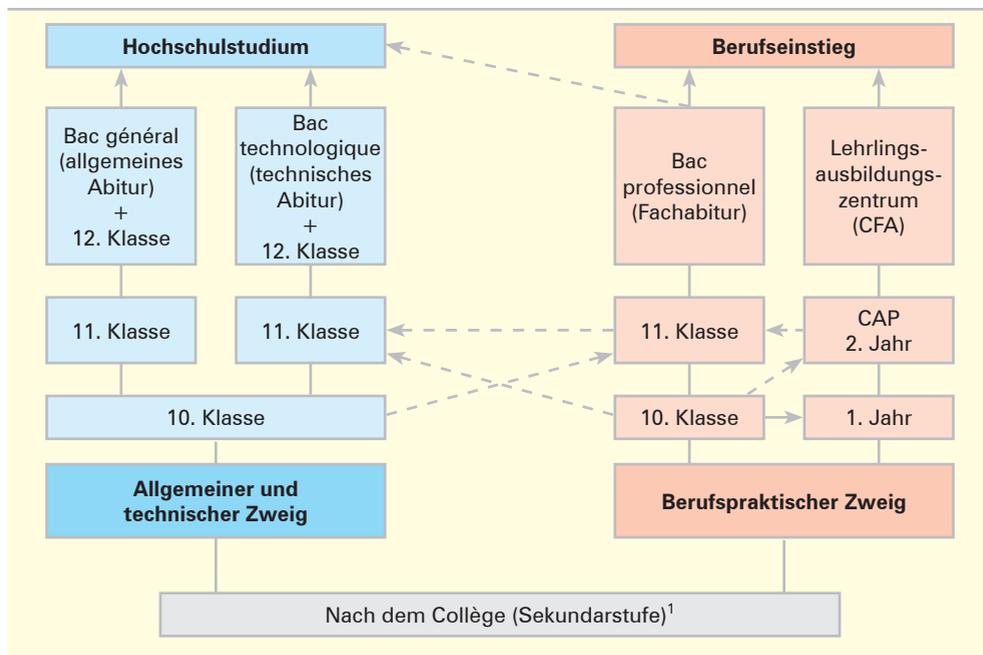
Für die berufliche Bildung im schulischen Bereich können sich die Schüler (ca. 15 Jahre alt) nach Abschluss des Collège (mittlere Reife) entscheiden. In diesem Fall besuchen sie eine berufsorientierte Oberschule, um in zwei Jahren ein **Berufsbefähigungszeugnis (CAP)** oder ein **Berufsbildungszeugnis (BEP)** oder in drei Jahren das **berufsorientierte Abitur (BAC Pro)** zu erwerben. CAO, BEP und BAC Pro ermöglichen den direkten Zugang zu einem Arbeitsplatz. Die Vorbereitung auf diese Abschlüsse beinhaltet immer auch ein Praktikum in einem Unternehmen.

¹ In der Europäischen Union wird nur in Deutschland, Österreich und Dänemark das duale System praktiziert.

² Quelle: <http://www.bq-portal.de/de/db/berufsbildungssysteme/2168>, Stand: 28.06.2016.

³ Quelle: http://www.cedefob.europa.eu/files/8028_de.pdf, Stand: 01.12.2015.

Die Schüler können sich auch für eine **betriebliche Berufsausbildung (Lehre)** entscheiden. Die Lehre bereitet ebenfalls auf die Abschlüsse CAP, BEP, Bac Pro, beruflicher Befähigungsnachweis vor. Der Lehrling hat Arbeitnehmerstatus. Die Ausbildung erfolgt in einem Lehrlingsausbildungszentrum (CFA). Ihre Dauer beträgt zwischen einem und drei Jahren.



1.2 Rechte und Pflichten der an der Berufsausbildung beteiligten Personen anhand des Ausbildungsvertrags und unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften ableiten

1.2.1 Begriffe Ausbildender, Ausbilder, Auszubildender

(1) Begriff Ausbildender und Ausbilder

- **Ausbildender** ist derjenige, der einen Auszubildenden zur Berufsausbildung einstellt.

Beispiel:

Jens Zeiler wird von der Werkzeugfabrik Thomas Hutter KG ausgebildet. Die Werkzeugfabrik Thomas Hutter KG ist Ausbildender.

¹ http://www.cache.media.eduscol.education.fr/file/dossiers/65/5/2011_enseignement_professionel_en_France_brochure-allemand_198655.pdf, Stand 01.12.2015.

- **Ausbilder** ist derjenige, der vom Auszubildenden mit der Durchführung der Ausbildung beauftragt wird.

Beispiel:

In der Einkaufsabteilung wird Jens Zeiler von der Angestellten Frau Freiberg ausgebildet. Frau Freiberg ist Ausbilderin.



Ausbilden darf nur, wer persönlich und fachlich geeignet und mindestens 24 Jahre alt ist. Die fachliche Eignung umfasst vor allem die für den jeweiligen Beruf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse.

Die Ausbilder vermitteln die Fertigkeiten und Kenntnisse, die zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich sind. Ferner muss der Ausbildungsbetrieb in der Lage sein, die wesentlichen Inhalte der Ausbildung zu vermitteln.

(2) Begriff Auszubildender

Auszubildender ist derjenige, der nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes [BBiG] einen anerkannten Ausbildungsberuf aufgrund staatlicher und bundeseinheitlich gültiger Ausbildungsverordnung erlernt.

Beispiel:

Jens Zeiler schließt mit der Werkzeugfabrik Thomas Hutter KG einen Ausbildungsvertrag als Industriekaufmann ab. Jens Zeiler ist Auszubildender.



Anforderungen an Auszubildende. Ein großes Einzelhandelsunternehmen umschreibt die Anforderungen an Auszubildende auf seiner Internetseite folgendermaßen:

„Die Voraussetzung für die Bewerbung bei uns sind gute schulische Leistungen und eine abgeschlossene Schulausbildung. Die Fähigkeit zur Teamarbeit ist ebenso wichtig wie ein hohes Verantwortungsbewusstsein. Wir möchten Aus-

zubildende gewinnen, die überdurchschnittlich motiviert und engagiert sind. Neben den schulischen Leistungen interessiert uns vor allem die Persönlichkeit der Bewerber.“

1.2.2 Ausbildungsverhältnis

1.2.2.1 Berufsbildungsgesetz, Ausbildungsordnung und Ausbildungsplan

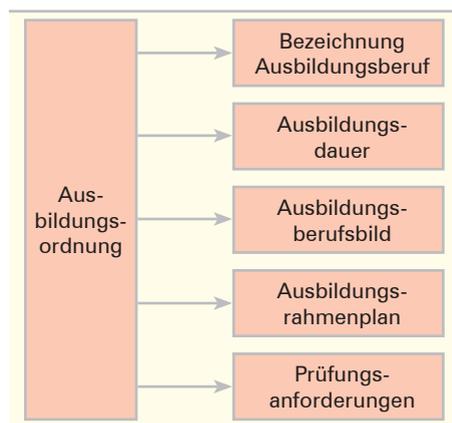
(1) Berufsbildungsgesetz

Das Berufsbildungsgesetz [BBiG] regelt die **Berufsausbildung**, die **berufliche Fortbildung** und die **berufliche Umschulung**. Die Ausbildung in den verschiedenen Ausbildungsberufen ist durch die Ausbildungsordnung [§ 4 BBiG] geregelt.

(2) Ausbildungsordnung

Die **Ausbildungsordnung** ist die Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen. Sie hat **mindestens festzulegen [§ 5 BBiG]**:

- die Bezeichnung des **Ausbildungsberufs** (z. B. Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement);
- die **Ausbildungsdauer**, sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen;
- das **Ausbildungsberufsbild**, es enthält die Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Berufsausbildung sind;
- den **Ausbildungsrahmenplan**, es handelt sich hierbei um eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse und
- die **Prüfungsanforderungen**.

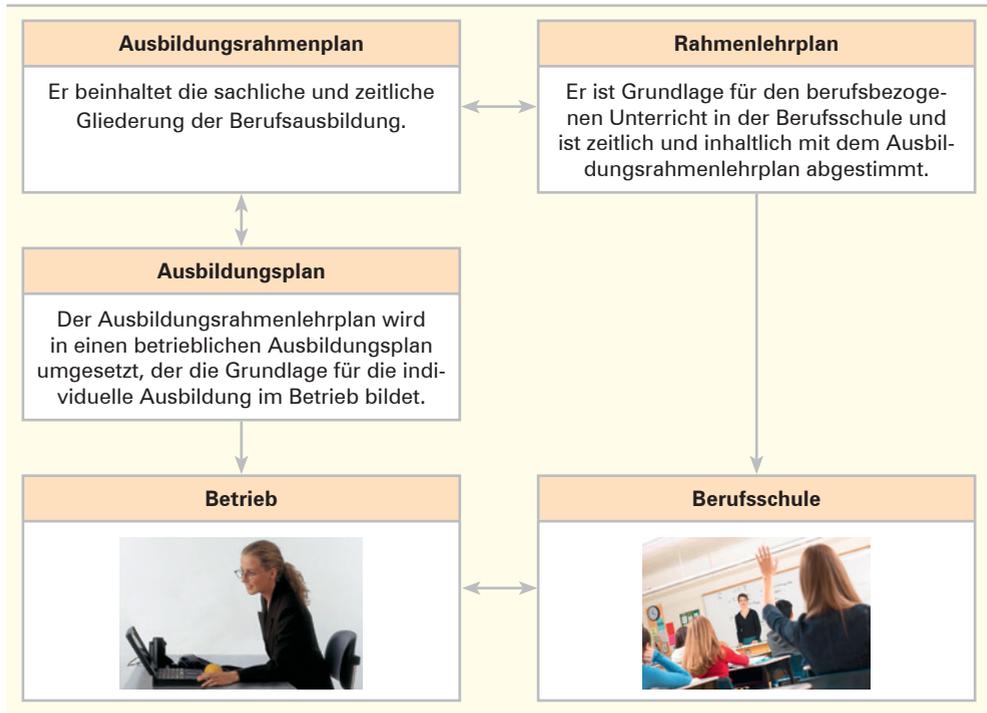


Für einen anerkannten Ausbildungsberuf darf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden [§ 4 II BBiG]. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

(3) Ausbildungsplan

Der Ausbildungsplan regelt die sachliche und zeitliche Berufsausbildung im Betrieb. Der Ausbildungsplan wird von jedem Ausbildungsbetrieb eigenständig erstellt. Er muss jedoch abgestimmt sein mit dem Ausbildungsberufsbild, dem Ausbildungsrahmenlehrplan sowie den Prüfungsanforderungen.

(4) Beziehungen zwischen Ausbildungsrahmenlehrplan und Ausbildungsplan (Duales Ausbildungssystem)



1.2.2.2 Berufsausbildungsvertrag

(1) Begriff kaufmännischer Auszubildender



Kaufmännischer Auszubildender ist, wer in einem kaufmännischen Betrieb zur Erlernung kaufmännischer Tätigkeiten angestellt ist.

(2) Abschluss des Berufsausbildungsvertrags

Vor Beginn der Berufsausbildung ist zwischen dem Auszubildenden und dem Auszubildenden ein Berufsausbildungsvertrag zu schließen (§ 10 I BBiG).

Der Berufsausbildungsvertrag muss bei der zuständigen Stelle (z.B. **Industrie- und Handelskammer**) zur Genehmigung und Eintragung in das „**Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse**“ vorgelegt werden (§ 36 BBiG). Zuständig ist die Industrie- und Han-



Quelle: Picture-Factory – www.fotolia.de

delskammer, wenn die Ausbildung in einem kaufmännischen Betrieb erfolgt, bzw. die Handwerkskammer, wenn die Ausbildung in einem Handwerksbetrieb erfolgt.

Die Eintragung wird nur vorgenommen, wenn der Berufsausbildungsvertrag dem Berufsbildungsgesetz und der Ausbildungsordnung entspricht und die **persönliche und fachliche Eignung des Ausbildungspersonals** sowie die **Eignung der Ausbildungsstätte** vorliegen. Die Eintragung ist u. a. Voraussetzung dafür, dass der Auszubildende zur Abschlussprüfung, z. B. bei der Industrie- und Handelskammer (IHK), zugelassen wird [§ 43 I Nr. 3 BBiG].

Unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrags, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, hat der Ausbildende den wesentlichen Inhalt des Vertrags schriftlich niederzulegen [§ 11 I, S. 1 BBiG]¹. Der Vertrag ist vom **Ausbildenden**, vom **Auszubildenden** und – wenn der Auszubildende noch **minderjährig** ist – von dessen **gesetzlichem Vertreter** zu unterzeichnen und unverzüglich eine Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift dem Auszubildenden und dessen gesetzlichem Vertreter auszuhändigen [§ 11 III BBiG].

Der Ausbildungsvertrag muss folgende Punkte enthalten:

- sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung,
- Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (überbetriebliche Ausbildung),
- Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit,
- Dauer der Probezeit,
- Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung,
- Dauer des Urlaubs,
- Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- Hinweis auf anwendbare Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.

(3) Pflichten und Rechte aus dem Berufsausbildungsvertrag

Die Pflichten und Rechte des Auszubildenden bzw. des Ausbildenden ergeben sich vor allem aus dem Berufsbildungsgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

Pflichten des Auszubildenden (Rechte des Ausbildenden)	Pflichten des Ausbildenden (Rechte des Auszubildenden)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Befolgungspflicht: Weisungen des Ausbildenden im Rahmen der Berufsausbildung sind sorgfältig zu befolgen. ■ Berufsschulpflicht. ■ Lernpflicht: Der Auszubildende muss sich bemühen, so zu lernen, dass die Abschlussprüfung bestanden wird. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausbildungspflicht: Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse, die zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich sind. ■ Ausbildungsmittel: Müssen kostenlos zur Verfügung gestellt werden. ■ Fürsorgepflicht: Vermeidung sittlicher und körperlicher Schäden; Anmeldung zur Sozial- und Unfallversicherung. ■ Freistellungspflicht: Der Ausbildende muss den Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule anhalten und freistellen.

¹ Wesentliche Inhalte des Berufsausbildungsvertrags sind gesetzlich festgelegt (z. B. die Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie das Ziel der Berufsausbildung; Beginn und Dauer der Berufsausbildung; Zahlung und Höhe der Vergütung). Der Berufsausbildungsvertrag ist **kein** Arbeitsvertrag.

Pflichten des Auszubildenden (Rechte des Ausbildenden)	Pflichten des Ausbildenden (Rechte des Auszubildenden)								
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausbildungsnachweispflicht (Berichtsheftpflicht): Der Auszubildende hat in der Regel wöchentlich Ausbildungsnachweise zu führen. Sie geben Auskunft über den Ablauf der Ausbildung und müssen bei der Abschlussprüfung vorgelegt werden. Die einzelnen Ausbildungsnachweise sind vom Ausbilder zu unterschreiben. ■ Schweigepflicht über Geschäftsdaten. ■ Haftpflicht: Bei grob fahrlässig oder vorsätzlich verursachten Schäden an Maschinen, Büroeinrichtungen usw. haftet der Auszubildende. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anmeldepflicht zu Prüfungen: Der Auszubildende muss rechtzeitig zu Prüfungen angemeldet und freigestellt werden. ■ Urlaubspflicht:¹ Der Urlaub beträgt nach: <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #e1f5fe;">Alter</th> <th style="background-color: #e1f5fe;">Mindesturlaub</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>bis 16 Jahre</td> <td>30 Werktage</td> </tr> <tr> <td>bis 17 Jahre</td> <td>27 Werktage</td> </tr> <tr> <td>bis 18 Jahre</td> <td>25 Werktage</td> </tr> </tbody> </table> ■ Vergütungspflicht: Die Zahlung des Arbeitsentgelts muss spätestens am letzten Werktag des Monats erfolgen. ■ Pflicht zur Entgeltfortzahlung: An gesetzlichen Feiertagen und im unverschuldeten Krankheitsfall bis zu sechs Wochen. ■ Pflicht zur Ausstellung eines Zeugnisses. 	Alter	Mindesturlaub	bis 16 Jahre	30 Werktage	bis 17 Jahre	27 Werktage	bis 18 Jahre	25 Werktage
Alter	Mindesturlaub								
bis 16 Jahre	30 Werktage								
bis 17 Jahre	27 Werktage								
bis 18 Jahre	25 Werktage								

(4) Ausbildungszeit

Die Ausbildungszeit beträgt in den meisten kaufmännischen Ausbildungsberufen (z. B. Industriekaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Büromanagement) im Regelfall 3 Jahre. Eine Verkürzung der Ausbildungszeit ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

(5) Probezeit

Die Probezeit beträgt **mindestens einen Monat** und darf **nicht länger als vier Monate** dauern. Die Probezeit ist Bestandteil des Ausbildungsverhältnisses. Während der Probezeit kann jeder der Vertragspartner das Ausbildungsverhältnis ohne Angabe von Gründen fristlos lösen [§§ 20, 22 BBiG].

(6) Institutionen zur Durchsetzung ausbildungsrechtlicher Ansprüche

Sind Auszubildende der Meinung, dass der ausbildende Betrieb seinen Pflichten nicht nachkommt, können sie sich an verschiedene Institutionen wenden.

- Im Bereich des **Betriebs- und Arbeitsschutzes** sind die **staatlichen Gewerbeaufsichtsämter** als Landesbehörden für die Überwachung aller Betriebe ihres Bezirks zuständig. Die **Aufsichtsdienste der Berufsgenossenschaften** kontrollieren die Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs.
- Im Bereich des **sozialen Arbeitsschutzes** können sich die Auszubildenden an den **Betriebsrat**² – insbesondere an die **Jugend- und Auszubildendenvertretung**² – wenden. Ansprechpartner sind auch die zuständigen **Kammern** (z. B. die Industrie- und Handelskammern). Sie haben u. a. die Aufgabe, über eine ordnungsgemäße Berufsausbildung zu wachen. Hilfe gewähren auch die zuständigen **Gewerkschaften**.

Ist zwischen den Parteien keine gütliche Einigung möglich, müssen die **Arbeitsgerichte** angerufen werden.

¹ Für Berufsschüler soll der Urlaub in die Schulferien gelegt werden. Es muss sichergestellt sein, dass mindestens 12 Werktage am Stück gewährt werden.

² Vgl. hierzu die Ausführungen auf S. 120 ff. und S. 123 f.

1.3 Beendigung von Ausbildungsverhältnissen sowie den besonderen Kündigungsschutz von Auszubildenden erläutern

(1) Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Das Ausbildungsverhältnis endet spätestens mit dem **Ablauf der Ausbildungszeit** [§ 21 II BBiG], frühestens mit dem **Bestehen der Abschlussprüfung** oder durch schriftliche **Kündigung**.

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis **jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist** gekündigt werden.

Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis grundsätzlich **nicht gekündigt** werden. **Es besteht ein Kündigungsschutz**. Eine Ausnahme ist nur in folgenden Fällen möglich [§ 22 II BBiG]:

Kündigung nach der Probezeit durch	Voraussetzungen	
das ausbildende Unternehmen	Aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist , z. B. wegen Unterschlagung.	Auflösung des Ausbildungsverhältnisses in beiderseitigem Einvernehmen durch einen sogenannten Aufhebungsvertrag
den Auszubildenden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, z. B. wegen ständigen Mobbing. ■ Kündigung vom Auszubildenden mit vierwöchiger Frist, wenn der Auszubildende die Berufsausbildung aufgeben oder wechseln möchte. 	

Die Kündigung muss **schriftlich** erfolgen und bei einer Kündigung aus einem wichtigen Grund oder wegen Aufgabe oder Wechsel der Berufsausbildung die **Kündigungsgründe** enthalten.

(2) Weiterbeschäftigung

Während der **letzten sechs Monate** des Berufsausbildungsverhältnisses können die Vertragspartner eine **Weiterbeschäftigung vereinbaren**. Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis weiterbeschäftigt, ohne dass hierüber eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen ist, wird ein **Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit** begründet [§§ 12, 24 BBiG]. Kaufmännisch Ausgebildete werden damit **Angestellte**. Es entsteht ein Anspruch auf Zahlung eines Gehalts.

(3) Ausstellung eines Zeugnisses

Der Auszubildende hat dem Ausgebildeten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein **Zeugnis** auszustellen, das Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden enthalten muss (**einfaches Zeugnis**). Auf **Verlan-**

Beispiel:

„Franziska Hebel verfügt über Fachwissen und hat ein gesundes Selbstvertrauen“ heißt zum Beispiel: Franziska Hebel klopft große Sprüche, um fehlendes Fachwissen zu überspielen.

gen des Ausgebildeten sind darin auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen (**qualifiziertes Zeugnis**) [§ 16 BBiG].

Das Zeugnis darf **keine negativen Aussagen** enthalten.

Formuliersprache in Arbeitszeugnissen:

Formulierung im Zeugnis	Klartext (Bedeutung)	Notenstufe
a) Er/Sie hat die ihm/ihr übertragenen Arbeiten ... b) Er/Sie hat unseren Erwartungen ...		
a) ... stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt. b) ... in jeder Hinsicht und in allerbesten Weise entsprochen.	Sehr gute Leistungen	sehr gut (1)
a) ... zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt. b) ... in jeder Hinsicht und in bester Weise entsprochen.	Gute Leistungen	gut (2)
a) ... stets zu unserer Zufriedenheit erledigt. b) ... in jeder Hinsicht entsprochen.	Befriedigende Leistungen	befriedigend (3)
a) ... zur Zufriedenheit erledigt. b) ... entsprochen.	Ausreichende Leistungen	ausreichend (4)
a) ... im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt. b) ... im Großen und Ganzen entsprochen.	Mangelhafte Leistungen	mangelhaft (5)
Er/Sie hat sich bemüht ...	Ungenügende Leistungen	ungenügend (6)

Zusammenfassung

- **Duale Ausbildung** bedeutet, dass der überwiegende Teil der Ausbildung im Betrieb erfolgt, ergänzt durch Unterricht in der Berufsschule.
- Für **beide Lernorte** gibt es **eigenständige** – jedoch aufeinander abgestimmte – Regelungen.
- **Ausbildender** ist derjenige, der einen Auszubildenden zur Berufsausbildung einstellt.
- **Ausbilder** ist derjenige, der vom Ausbildenden mit der Durchführung der Ausbildung beauftragt ist.
- **Auszubildender** ist derjenige, der ausgebildet wird.
- Der **Berufsausbildungsvertrag** wird zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbildenden abgeschlossen. Bei Minderjährigen muss der gesetzliche Vertreter zustimmen und den Ausbildungsvertrag ebenfalls unterschreiben.
- Die **Ausbildungszeit** beträgt in der Regel 3 Jahre.
- Die **Rechte und Pflichten des Auszubildenden** sind vor allem im Berufsbildungsgesetz geregelt.
- Die **Probezeit** beträgt mindestens 1 Monat, höchstens 4 Monate. Während der Probezeit besteht für beide Vertragspartner kein Kündigungsschutz.
- Das **Berufsausbildungsverhältnis endet** mit der **Abschlussprüfung**, spätestens mit **Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit**.
- Eine **Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses** ist nach Ablauf der Probezeit nur in bestimmten Ausnahmefällen möglich.
- Der Ausgebildete hat nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses einen Anspruch, vom Ausbildenden ein **Zeugnis** zu erhalten.

Kompetenztraining

- 1**
1. Nennen Sie die Voraussetzungen, die an einen Ausbilder gestellt werden!
 2. Definieren Sie den Begriff Auszubildender!
 3. 3.1 Erklären Sie, unter welchen Bedingungen ein Berufsausbildungsverhältnis endet!
3.2 Ein Auszubildender besteht die Abschlussprüfung am 15. Juli und erhält darüber eine Bescheinigung. Laut Berufsausbildungsvertrag endet die Ausbildungszeit am 30. Juli.
Aufgabe:
Nennen Sie den Tag, an welchem der Berufsausbildungsvertrag endet!
 - 3.3 Der Auszubildende erscheint am 16. Juli wieder zur Arbeit, worüber der Einzelhändler sehr erfreut ist.
Aufgabe:
Erläutern Sie die rechtliche Folge, die sich aus diesem Sachverhalt ergibt, wenn im Berufsausbildungsvertrag keinerlei Vereinbarungen hinsichtlich einer Weiterbeschäftigung getroffen wurden!
 4. Notieren Sie, in welchem der nachfolgenden Fälle ein Verstoß gegen das Berufsbildungsgesetz vorliegt!
 - 4.1 Felix Höring erhält keinen Fahrgeldersatz zum Besuch der Berufsschule.
 - 4.2 Der Ausbilder verweigert Felix Höring, für einen ausgedehnten Taucherurlaub den gesamten Jahresurlaub zu verwenden.
 - 4.3 Die tägliche Arbeitszeit beträgt an 4 Tagen jeweils 8 Stunden.
 - 4.4 Der Ausbilder meldet Felix Höring nicht zur Unfallversicherung an.
 5. Der Auszubildende Florian Pffiffig ist seit zwei Monaten als Auszubildender beim Möbelhaus Max Müller e. K. beschäftigt.
Aufgaben:
 - 5.1 Nennen Sie den Vertrag, der zwischen Florian Pffiffig und dem Möbelhaus Max Müller e. K. geschlossen wurde! Geben Sie die zugrunde liegende Rechtsgrundlage an!
 - 5.2 Nennen Sie drei Angaben, die im Vertrag unbedingt enthalten sein müssen!
 - 5.3 Begründen Sie, ob Florian Pffiffig im Einverständnis mit dem Möbelhaus Max Müller e. K. eine Probezeit von sechs Monaten im Berufsausbildungsvertrag vereinbaren durfte!
 - 5.4 Nehmen wir an, die Probezeit beträgt 4 Monate und die Ausbildungszeit für Florian Pffiffig beginnt am 1. April. Die Ausbildung wurde nicht unterbrochen. Nennen Sie den Tag, an welchem die Probezeit beendet ist!
 - 5.5 Nennen Sie die Form, in der der Berufsausbildungsvertrag abzuschließen ist und geben Sie an, wo er registriert ist!
 6. Der Auszubildende Hans Schreiber, der sich im zweiten Ausbildungsjahr befindet, ist seit einigen Tagen nicht mehr im Betrieb erschienen. Einem Angestellten gegenüber hat er geäußert, er wolle sich nach einem anderen Arbeitsplatz umsehen.
Aufgabe:
Beschreiben Sie, wie sich die Geschäftsleitung Ihrer Meinung nach verhalten wird!
 7. Der Auszubildenden Margit gefällt es bei der Hammer KG nicht mehr. Die Kolleginnen und Kollegen sind ihr unsympathisch, der Chef erst recht.
Aufgabe:
Begründen Sie, ob Margit ihr Berufsausbildungsverhältnis lösen kann! Wenn ja, nennen Sie die Bedingungen!

8. Die 18-jährige Gabi Meier hat eine Ausbildung zur pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten begonnen. Nach sechs Monaten stellt sie fest, dass es doch der falsche Beruf für sie ist. Sie hat einen neuen Ausbildungsplatz als Einzelhandelskauffrau gefunden. Gabi Meier reicht am 1. Februar folgende Kündigung ein: „Hiermit kündige ich zum 15. Februar 20.. mein Ausbildungsverhältnis bei Ihnen!“

Aufgabe:

Prüfen Sie, ob diese Kündigung rechtswirksam ist!

9. 9.1 Die Berufsausbildung verursacht den Ausbildungsbetrieben hohe Kosten.

Aufgabe:

Erläutern Sie, warum die Berufsausbildung den ausbildenden Betrieben dennoch Vorteile bringen kann!

- 9.2 Nicht alle Ausgebildeten werden von den Ausbildungsbetrieben auch übernommen.

Aufgabe:

Erläutern Sie, ob dies immer ein Nachteil für die Ausgebildeten sein muss!

1.4 Bedeutung des Jugendarbeitsschutzgesetzes für Auszubildende erklären

(1) Geltungsbereich

Grundlage des Jugendarbeitsschutzes ist das **Jugendarbeitsschutzgesetz** [JArbSchG]. Das Gesetz geht davon aus, dass Jugendliche (Personen **bis zum vollendeten 18. Lebensjahr**) nur eine begrenzte Leistungsfähigkeit besitzen, weil ihre körperliche und geistig-seelische Entwicklung noch **nicht vollständig** abgeschlossen ist. Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt daher für alle Arbeitgeber, die Jugendliche beschäftigen (Auszubildende, Arbeiter, Angestellte).

(2) Mindestalter für ein Beschäftigungsverhältnis

Die Beschäftigung von Kindern und von Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, ist **grundsätzlich verboten** [§ 5 I, II JArbSchG].



(3) Grenzen der Arbeitszeit

Arbeitsbeginn und Arbeitsende	06:00 Uhr frühestens und 20:00 Uhr spätestens.
Tägliche Arbeitszeit	Maximal 8,5 Stunden am Tag; bei 5-Tage-Woche (40 Stunden) maximal 8 Stunden am Tag.
Ruhepausen	Mindestens 30 Minuten Pause bei einer Beschäftigung von mehr als 4 ¹ / ₂ Stunden. Mindestens 60 Minuten Pause bei einer Beschäftigung von mehr als 6 Stunden.

Berufsschultage	Keine Beschäftigung an Berufsschultagen mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten, jedoch nur einmal in der Woche.
Wöchentliche Arbeitszeit	5-Tage-Woche; 40-Stunden-Woche. Keine Beschäftigung an Samstagen und Sonntagen. Im Einzelhandel darf der Jugendliche beschäftigt werden, wenn er an einem anderen berufsschulfreien Tag einen entsprechenden Ausgleich erhält.
Verbotene Arbeiten	Gefährliche Arbeiten; Arbeiten, bei denen die Jugendlichen sittlichen Gefahren ausgesetzt sind.
Tägliche Freizeit	Zwischen dem Ende der Arbeitszeit eines Tages und dem Beginn der Arbeitszeit/Schulzeit am nächsten Tag müssen mindestens 12 Stunden Freizeit liegen.

(4) Sonstige Schutzvorschriften

Zum Schutz der Jugendlichen dürfen **bestimmte Personen** (z.B. Personen, die wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens 2 Jahren rechtskräftig verurteilt wurden) grundsätzlich **keine Jugendlichen beschäftigen** und diese auch **nicht beaufsichtigen** [§ 25 JArbSchG].

Der Arbeitgeber ist zu einer **menschengerechten Gestaltung der Arbeit** verpflichtet. Bei der Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätte einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte sind z.B. alle Maßnahmen zu treffen, die zum Schutz der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit sowie zur Vermeidung einer Beeinträchtigung der körperlichen und seelisch-geistigen Entwicklung der Jugendlichen erforderlich sind [§ 28 JArbSchG].



Vor **Beginn der Beschäftigung** und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen sind die Jugendlichen vom Arbeitgeber über die **Unfall- und Gesundheitsgefahren**, denen sie am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, sowie über Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen [§ 29 JArbSchG].

Der Arbeitgeber muss das **körperliche Züchtigungsverbot** sowie das Verbot der Abgabe von Alkohol und Tabakwaren an Jugendliche unter 16 Jahren beachten [§ 31 JArbSchG].

(5) Gesundheitliche Betreuung

Jugendliche, die in das Berufsleben eintreten, dürfen nur beschäftigt werden, wenn

- sie innerhalb der **letzten 14 Monate** von einem Arzt untersucht worden sind (**Erstuntersuchung**) und
- sie dem künftigen Arbeitgeber eine von diesem **Arzt ausgestellte Bescheinigung über die Untersuchung** vorlegen.

Spätestens nach **einem Jahr** haben sich die Jugendlichen einer **Nachuntersuchung** zu unterziehen. Wird nach 14-monatiger Beschäftigung keine ärztliche Bescheinigung vorgelegt, besteht **Beschäftigungsverbot**, was für den Arbeitgeber ein Grund zur fristlosen Kündigung ist (siehe §§ 32ff. JArbSchG). Weitere jährliche Untersuchungen sind erlaubt. Die Kosten für die ärztlichen Untersuchungen trägt das Bundesland.

(6) Strafen

Bei Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz sieht das Jugendarbeitsschutzgesetz **Geldbußen und Freiheitsstrafen** vor (siehe §§ 58ff. JArbSchG).

Zusammenfassung

- Das **Jugendarbeitsschutzgesetz** gilt für alle Arbeitgeber, die Jugendliche beschäftigen.

Kompetenztraining

- 2
1. **Arbeitsauftrag:** Lösen Sie folgende kleine Rechtsfälle. Nehmen Sie den Lehrbuchtext und Ihre Gesetzessammlung zu Hilfe!
Aufgaben:
 - 1.1 Die 17-jährige Bürogehilfin Bärbel Emsig muss nach bestandener Prüfung 45 Wochenstunden ohne Überstundenvergütung arbeiten. Der Chef beruft sich auf das Arbeitszeitgesetz, wonach sogar über 50 Wochenstunden zulässig sind.
Begründen Sie, ob der Chef im Recht ist!
 - 1.2 Der kaufmännische Auszubildende Gunnar Jauch ist seit 1. August 20... „in der Lehre“. Sein Ausbilder hatte ihn im April, im Mai und im Juli des folgenden Jahres mehrfach dazu aufgefordert, sich bei einem Arzt der Nachuntersuchung zu unterziehen und ihm die ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Gunnar Jauch hat jedoch die Bescheinigung bis Ende Oktober noch nicht beigebracht. Der Arbeitgeber kündigt daher Anfang November das Ausbildungsverhältnis fristlos.
Begründen Sie, ob die fristlose Kündigung wirksam ist!
 2. Prüfen Sie, ob die im Folgenden beschriebenen Beschäftigungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz zulässig sind! Begründen Sie Ihre Antworten mithilfe des Jugendarbeitsschutzgesetzes!
 - 2.1 Die 16-jährige Auszubildende Anna Viviani soll in Inventurarbeiten eingearbeitet werden. Zu diesem Zweck wird sie am 31. Dezember bis 15:00 Uhr beschäftigt.
 - 2.2 Der 17-jährige Auszubildende Robert Restle soll nach bestandener Kaufmannsgehilfenprüfung 45 Stunden in der Woche arbeiten. Robert Restle ist in keiner Gewerkschaft. Sein Ausbildungsbetrieb ist nicht tarifgebunden.
 - 2.3 Die 17-jährige Auszubildende Heidrun Mager hat am Montag ihre schriftliche Kaufmannsgehilfenprüfung. Sie wird am an der Prüfung vorausgehenden Freitag beschäftigt.
 - 2.4 Der Auszubildende Karl Nunnemacher (17 Jahre) hat dienstags und freitags jeweils 6 Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten Berufsschulunterricht. Er verlangt daher von seinem Ausbilder, ihm an diesen Tagen frei zu geben.