

Inhalt:

1. Eignung der Ausbildungsstätte
2. Eignung von Ausbildenden und
Ausbildern oder Ausbilderinnen
3. Berufsausbildungsvertrag
4. Ausbildungsplan
5. Ausbildungsdauer
6. Verlängerung
7. Schriftlicher Ausbildungsnachweis
(sog. „Berichtsheft“)
8. Jugendarbeitsschutzgesetz
9. Berufsschulbesuch
10. Berufsschulwochen
11. Schlichtungsverfahren
12. Verzeichnis der Berufs-
ausbildungsverhältnisse

Merkblatt zum Berufsausbildungsvertrag

1

Eignung der Ausbildungsstätte

Laut Berufsbildungsgesetz muss sie nach „Art und Einrichtung“ für die Berufsausbildung geeignet sein. Außerdem ist ein angemessenes Verhältnis zwischen den Fachkräften und der Zahl der Auszubildenden sicherzustellen. In der Regel sollen pro Ausbildungsverhältnis drei Fachkräfte fest angestellt sein. Die Eignungsfeststellung erfolgt durch Ausbildungsberater/-innen der IHK.

Im Wesentlichen geht es darum, dass die in der jeweiligen Ausbildungsordnung festgelegten Inhalte in vollem Umfang vermittelt werden. Ziel der Berufsausbildung ist es nicht, dass in den Betriebsablauf eingearbeitet, sondern dass in einem Beruf ausgebildet wird. Wenn sich (z. B. aufgrund einer Spezialisierung des Betriebes) Lücken ergeben, leistet der Ausbildungsberater oder die Ausbildungsberaterin gerne Hilfestellung. Meistens ist Nachbarschaftshilfe dann die beste Lösung des Problems.

2

Eignung von Ausbildenden und Ausbildern oder Ausbilderinnen

Auszubildende darf nur einstellen, wer **persönlich** geeignet ist. Insbesondere wem gerichtlich die Beschäftigung Jugendlicher

untersagt wurde oder wem beispielsweise wegen Verstößen gegen das Berufsbildungs- oder Jugendarbeitsschutzgesetz die Ausbildungsberechtigung entzogen wurde, der kommt als Ausbildender (Lehrherr) nicht in Frage. Ausbilder/-in ist, wer die Ausbildung durchführt. Das kann der/die Ausbildende in eigener Person oder ein von ihm/ihr bestellter Ausbilder oder bestellte Ausbilderin sein.

Zum Ausbilden ist neben der persönlichen auch die **fachliche** Eignung erforderlich. Fachlich geeignet ist in der Regel, wer

- die Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung (z. B. Facharbeiter- oder Kaufmanns-Gehilfenprüfung) bestanden oder
- die Abschlussprüfung an einer deutschen Hoch- oder Fachhochschule, Ingenieurschule oder höheren Wirtschaftsfachschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat und eine angemessene Zeit in diesem Beruf praktisch tätig war und
- die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse nachgewiesen hat.

Genauere Auskünfte erhalten Sie über die Ausbildungsberatung der IHK.

3

Berufsausbildungsvertrag

Der Berufsausbildungsvertrag kommt in dem Augenblick zu Stande, in dem sich die Parteien, d. h. der/die Ausbildende und der/die Auszubildende (bei Jugendlichen ist die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich) geeinigt haben. Die Schriftform ist zur Rechtsgültigkeit nicht erforderlich. Das Berufsbildungsgesetz verlangt aber, dass unverzüglich nach dem Vertragsabschluss – spätestens vor Beginn der Berufsausbildung – der wesentliche Vertragsinhalt schriftlich niedergelegt wird und die Eintragung in das Verzeichnis zu beantragen ist. Wenn Sie den von der IHK zur Verfügung gestellten Einheitsvertrag gemäß der folgenden Anleitung ausfüllen, dürften in dieser Hinsicht keine Probleme entstehen.

4

Ausbildungsplan

Der/die Auszubildende hat Anspruch darauf, dass ihm/ihr die berufliche Handlungsfähigkeit, die das Erreichen des Ausbildungsziels darstellt, systematisch vermittelt wird. Ein wohl überlegtes Konzept kann schon eine Vorentscheidung für den Ausbildungserfolg sein. Damit die Beteiligten wissen, wann und wo die durch die Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte vermittelt werden,

ist eine sachliche und zeitliche Gliederung zu erstellen, die Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages ist. Auch dazu gibt es Formularvordrucke.

5

Ausbildungsdauer

Die Länge der Ausbildungszeit ist der jeweiligen Ausbildungsordnung zu entnehmen. Sie kann zwei, drei oder dreieinhalb Jahre betragen.

Der erfolgreiche Besuch eines Berufsgrundschuljahres kann in einem Ausbildungsberuf des jeweiligen Berufsfeldes anrechenbar sein und zwar als erstes Jahr der Berufsausbildung. Gleiches gilt beim erfolgreichen Besuch einer einjährigen Berufsfachschule. Bei mehrstufigen Wirtschaftsschulen kann zeitanteilig in den anerkannten Ausbildungsberufen der gewerblichen Wirtschaft, Fachrichtung Wirtschaft angerechnet werden. Der ein- oder zweijährige Besuch von bestimmten Berufsfachschulen kann im entsprechenden Beruf mit einem oder zwei Jahren angerechnet werden. Das bedeutet, dass in einem solchen Fall die betriebliche Lehre mit dem zweiten Ausbildungsjahr beginnt, mit Anspruch auf eine dementsprechende Vergütung. Seit 01.08.2009 ist eine Anrechnung nur mit einem gemeinsamen Antrag von Auszubildenden und Ausbildenden möglich.

Eine größere Rolle als die durch Verordnungen angeregte Anrechnung spielt die Möglichkeit, auf Grund allgemeiner schulischer Vorbildung oder beruflicher Vorkenntnisse die Ausbildungszeit freiwillig zu verkürzen. Wie weit von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht werden soll, klären die Vertragspartner am besten gleich bei Vertragsabschluss. Die Ausbildungszeit kann auch noch während der Ausbildung verkürzt werden. Anträge hierfür finden Sie auf unseren Internetseiten. Möglich ist eine Verkürzung in folgendem Umfang:

- Mittlerer Schulabschluss:
Verkürzung um bis zu sechs Monate
- Hochschul- oder Fachhochschulreife:
Verkürzung um bis zu zwölf Monate
- Auszubildende über 21 Jahre:
Verkürzung um bis zu zwölf Monate
- Abgeschlossene Berufsausbildung in einem anderen Beruf:
Verkürzung um bis zu zwölf Monate
- Einstiegsqualifizierung (EQ):
Verkürzung im Zielberuf i. d. R. um max. 6 Monate.

Eine vorangegangene Ausbildungszeit im gleichen Beruf kann grundsätzlich voll angerechnet werden, die in einem verwandten Beruf zum Teil. Es können sogar mehrere Abkürzungsmöglichkeiten nebeneinander berücksichtigt werden. Dabei können aber bestimmte Mindestzeiten einer betrieblichen Ausbildung nicht unterschritten werden. Bei Ausbildungsberufen mit einer Regelbildungszeit von dreieinhalb Jahren beträgt die Mindestzeit 24, bei dreijährigen 18 und zweijährigen 12 Monate.

Von der Verkürzung zu unterscheiden und davon unabhängig ist die „Vorzeitige Zulassung“. Danach können Auszubildende schon ein halbes Jahr vor dem regulären Prüfungstermin zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen. Dazu sind Betrieb und Berufsschule zu hören. Die für die Abschlussprüfung relevanten Leistungen in der Berufsschule und im Betrieb müssen überdurchschnittlich, d. h. mindestens „gut“ und die Ausbildungsinhalte aus der Ausbildungsordnung müssen im Wesentlichen bis zur Prüfung erworben sein. Antragsformulare finden Sie im Internet unter „Ausbildungsprüfungen“.

In seltenen Ausnahmefällen (z. B. Betreuung eines eigenen Kindes oder Pflege eines nahen Angehörigen) kann die tägliche Ausbildungszeit verkürzt werden. Bei dieser Teilzeitausbildung empfehlen wir eine frühzeitige Einschaltung des zuständigen Ausbildungsberaters oder der zuständigen Ausbildungsberaterin.

6. Verlängerung

Es gibt auch Fälle der Ausbildungszeitverlängerung:

- Elternzeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet, daher verlängert sich in einem solchen Fall das Ausbildungsverhältnis Kraft Gesetzes automatisch um die Zeit der Elternzeit.

- In Ausnahmefällen kann auf Antrag des/der Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängert werden, wenn dies zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich ist. Gründe dafür könnten sein: Schwere Mängel in der Ausbildung, längere Ausfallzeiten, z. B. durch Krankheit oder, wenn sich nach einer Verkürzung herausstellt, dass sich das Ausbildungsziel doch nicht so schnell wie erwartet erreichen lässt.
- Besteht der/die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein/ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Dazu bedarf es keiner besonderen Begründung.

7. Schriftlicher Ausbildungsnachweis (sog. „Berichtsheft“)

Der schriftliche Ausbildungsnachweis ist in Form eines Tätigkeitsberichts zu führen. Im Einzelnen ist zu beachten:

1. Der/die Auszubildende muss mindestens wöchentlich die von ihm/ihr ausgeführten Tätigkeiten in Stichworten und möglichst mit Zeitangabe aufzeichnen. Bei technischen Ausbildungsberufen sind Tagesberichte die Regel. Einzutragen sind die Arbeiten und Aufgaben, die der/die Auszubildende selbst ausgeführt hat, die Arbeiten und Themen, in denen er/sie eine Unterweisung erhielt und der in der Berufsschule durchgenommene Stoff.

2. Dem schriftlichen Ausbildungsnachweis ist eine sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung beizufügen (siehe Punkt 4: Ausbildungsplan).
3. Der schriftliche Ausbildungsnachweis ist dem/der Auszubildenden kostenfrei auszuhändigen. Es ist ihm/ihr Gelegenheit zu geben, ihn innerhalb der Ausbildungszeit zu führen.
4. Der/die Auszubildende bestätigt durch seine/ihre Unterschrift die Richtigkeit seiner/ihrer Aufzeichnungen. Der/die Ausbilder/-in und gegebenenfalls der gesetzliche Vertreter zeichnen wöchentlich ab. In der Berufsschule soll der schriftliche Ausbildungsnachweis vierteljährlich vorgelegt und ein Sichtvermerk angebracht werden.
5. Der Ausbildungsbetrieb bestätigt bei der Anmeldung zur Abschlussprüfung, dass der schriftliche Ausbildungsnachweis ordnungsgemäß geführt wurde. Er wird in der Prüfung nicht bewertet, ist aber eine Zulassungsvoraussetzung und bei der Prüfung vorzulegen.

Die IHK stellt im Internet Muster für den Tätigkeitsbericht zur Verfügung. Die Tätigkeitsberichte können handschriftlich, mit Schreibmaschine oder mittels PC geführt werden.

Antrag auf Eintragung

in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zum nachfolgenden

Berufsausbildungsvertrag

Zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)

Öffentlicher Dienst?

Firmenident-Nr.		Tel.-Nr.		
Anschrift des Ausbildenden				
Straße, Hausnummer				
PLZ	Ort			
E-Mail-Adresse des Ausbildenden				
Verantwortliche/-r Ausbilder/-in Herr/Frau		geboren am		
wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung/dem Schwerpunkt/ dem Wahlbaustein etc. nach Maßgabe der Ausbildungsordnung ²⁾ g				
Höchster allgemein bildender Schulabschluss		<input type="checkbox"/> Realschulab		
<input type="checkbox"/> ohne Schulabschluss (einschl. Sonderschulabschluss)		<input type="checkbox"/> Fachhochsch		
<input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss		<input type="checkbox"/> Sonstiger b		
Zuständige Berufsschule				
A Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung <input type="checkbox"/> Monate. Die vorausgegangene Ausbildung/Vorbildung <input type="checkbox"/> Monate wird mit <input type="checkbox"/> Monaten angerechnet, bzw. es wird eine entsprechende Verkürzung beantragt. Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am <input type="checkbox"/> endet am <input type="checkbox"/>				
B Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt <input type="checkbox"/> Monate. ³⁾				
C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach D in <input type="checkbox"/> und den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt (§ 3 Nr. 12).				
D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 3 Nr. 12) mit Zeitangabe <input type="checkbox"/>				
E Der Ausbildende zahlt der/dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto				
€	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
im	ersten	zweiten	dritten	vierten
Ausbildungsjahr.				
Öffentliche Förderung der Ausbildung (monatlich, regelmäßig > 50 % der Kosten): nein <input type="checkbox"/> ja, <input type="checkbox"/> wenn ja <input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/> Sonderprogramme von Bund/Land/Kommune				
<input type="checkbox"/> außerbetriebliche Berufsausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III (i.d.R. von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Maßnahmen)				
<input type="checkbox"/> außerbetriebliche Berufsausbildung für behinderte Menschen bzw. Reha nach § 100 Nr. 5 SGB III				

Vertragsformulare können Sie von der IHK beziehen als Schnelltrennsatz, in Einzelblattform (z.B. für Laserdrucker) oder im Internet

www.muenchen.ihk.de/Ausbildung

→ „Ausbildungsberatung“

Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen dem/der Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und dem/der Auszubildenden geschlossen. Im Falle der Minderjährigkeit sind alle gesetzlichen Vertreter mit anzugeben.

Der/die verantwortliche Ausbilder/-in für den vorgesehenen Ausbildungsberuf muss der IHK gemeldet sein. Dies geschieht durch das einmalige Vorlegen der Ausbilderkarte mit den entsprechenden Nachweisen.

Achten Sie bitte auf die offizielle Berufsbezeichnung (siehe Ausbildungsordnung) und geben Sie ggf. auch die Fachrichtung bzw. den Schwerpunkt an.

Geben Sie die zuständige Berufsschule an und melden Sie Ihren Auszubildenden auch bei der Berufsschule an.

Punkt A)

Hier ist zuerst die reguläre Ausbildungszeit entsprechend der Ausbildungsordnung einzutragen. Danach können entsprechende Verkürzungszeiträume angegeben werden.

Die wichtigsten Verkürzungs-/Anrechnungsmöglichkeiten sind:

- vorherige Ausbildung (bitte Rücksprache mit der IHK)
- Hochschul- bzw. Fachhochschulreife: bis zu 12 Monate
- Mittlere Reife: bis zu 6 Monate
- entsprechendes Berufsgrundschuljahr/entsprechender Berufsfachschulbesuch: Anrechnung auf gemeinsamen Antrag (zur Anrechnung s. Ziff. 5 „Ausbildungsdauer“).

Punkt B)

Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

Punkt C)

Geben Sie hier bitte den Ort der tatsächlichen Ausbildungsstätte an. Wird der/die Auszubildende z.B. in einer Filiale ausgebildet, so ist diese hier aufzuführen.

Punkt D)

Als Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte gelten notwendige Ausbildungsmaßnahmen, z.B. die Teilnahme an überbetrieblichen Lehrgängen oder Nachbarschaftshilfe. s. Ziff. 1 „Eignung der Ausbildungsstätte“

Punkt E)

Für die angemessene Vergütung gelten in der Regel die tariflich festgelegten Vergütungssätze. Wenn keine Tarifbindung besteht, kann vom branchenüblichen Tarif um bis zu 20% abgewichen werden.

und der / dem Auszubildenden weiblich männlich

Duales Studium

Name		Vorname	
Straße, Hausnummer			
PLZ	Ort		
Geburtsdatum			
Staatsangehörigkeit		Gesetzliche Vertreter ¹⁾	
Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter			
Straße, Hausnummer			
PLZ	Ort		

eschlossen.

abschluss oder vergleichbarer Abschluss („Mittlerer Bildungsabschluss“)

schul-/Hochschulreife (Abitur/Fachabitur) Abgangsklasse

zw. im Ausland erworbener Abschluss, der nicht anders zuzuordnen ist

Berufsfeld (nur bei Berufsgrundschuljahr oder Berufsfachschule)

F Die regelmäßige Ausbildungszeit (§ 6 Nr. 1) beträgt in Std.:

täglich⁴⁾ wöchentlich⁴⁾

Teilzeitberufsausbildung wird beantragt ja nein

G Der Auszubildende gewährt der/dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht folgender Urlaubsanspruch:

im Jahr	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Werktage	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbeitstage	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

H Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen / sonstige Vereinbarungen (§ 11)

1) Vertretungsberechtigt sind beide Eltern gemeinsam, soweit nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht. Ist ein Vormund bestellt, so bedarf dieser zum Abschluss des Ausbildungsvertrages der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes.
 2) Solange die Ausbildungsordnung nicht erlassen ist, sind gem. § 104 Abs. 1 BBiG die bisherigen Ordnungsmittel anzuwenden.
 3) Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.
 4) Das Jugendarbeitsschutzgesetz sowie für das Ausbildungsverhältnis geltende tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen sind zu beachten.

<p>Berufsvorbereitung, berufliche Grundbildung (mindestens 6 Monate)</p> <p><input type="checkbox"/> keine Teilnahme</p> <p><input type="checkbox"/> betriebliche Qualifizierungsmaßnahme (z.B. EQ, Qualifizierungsbausteine)</p> <p><input type="checkbox"/> Berufsvorbereitungsmaßnahme nach SGB III (Maßnahme der Agentur für Arbeit)</p> <p><input type="checkbox"/> schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) Zeugniskopie beifügen</p> <p><input type="checkbox"/> schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) Zeugniskopie beifügen</p> <p><input type="checkbox"/> Berufsfachschule ohne voll qualifizierenden Berufsabschluss</p> <p><input type="checkbox"/> sonstige berufliche Schule (z.B. Handlungsschule, Fachoberschule)</p>	<p>Vorausgegangene Berufsausbildung</p> <p><input type="checkbox"/> keine</p> <p><input type="checkbox"/> abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung als</p> <p><input type="checkbox"/> abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung als</p> <p><input type="checkbox"/> abgeschlossene Berufsausbildung in schulischer Form mit Abschluss, als</p> <p>Eintritt ins <input type="text"/> Ausbildungsjahr</p>
---	--

Punkt F)

Tragen Sie bitte die regelmäßige tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit ein.

Punkt G)

Sollten Sie tariflich gebunden sein bzw. eine betriebliche Vereinbarung anwenden, sind die entsprechenden Urlaubstage für jedes Kalenderjahr anzugeben.

Wenn keine Tarifverträge oder betriebliche Vereinbarungen bestehen, gilt für Auszubildende, die zu Beginn des Kalenderjahres 18 Jahre alt sind, das Bundesurlaubsgesetz (z.Z. beträgt der Mindesturlaub 24 Werk-tage bzw. 20 Arbeitstage jährlich).

Bei unter 18jährigen findet das Jugendarbeitsschutzgesetz Anwendung. Danach beträgt der Urlaub z.Z.

1. mindestens 30 Werk-tage bzw. 25 Arbeitstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht **16 Jahre alt ist**.
2. mindestens 27 Werk-tage bzw. 23 Arbeitstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht **17 Jahre alt ist**.
3. mindestens 25 Werk-tage bzw. 21 Arbeitstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht **18 Jahre alt ist**.

Wird der Jugendliche innerhalb des Urlaubsjahres weniger als sechs Monate beschäftigt, so ist für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel dieser Zeit zu gewähren.

Punkt H)

Bitte geben Sie hier an, welchen Tarifvertrag bzw. welche Betriebsvereinbarungen Sie anwenden. Sollte keine Tarifbindung bestehen, vermerken Sie dies bitte.

Hier tragen Sie bitte die berufliche Vorbildung des/der Auszubildenden ein.



8

Jugendarbeitsschutzgesetz

Bei der Beschäftigung oder Ausbildung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind, sind die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten. Auf drei Dinge wollen wir an dieser Stelle hinweisen:

1. Der Betrieb muss den Text des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Anschrift des zuständigen Gewerbeaufsichtsamtes auslegen oder aushändigen. Wenn mindestens drei Jugendliche tätig sind, ist ein Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen an geeigneter Stelle im Betrieb anzubringen. Außerdem ist ein Verzeichnis der im Betrieb beschäftigten Jugendlichen mit Namen, Geburtsdatum, Anschrift und Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsbeginn zu führen. Über die IHK können Sie kostenlos die Broschüre „Ausbildung und Beruf“ beziehen, in der alle für die Ausbildung relevanten Gesetze enthalten sind. Damit ist es Ihnen ein Leichtes, die Aushangs- bzw. Aushändigungspflicht zu erfüllen und sich selbst jederzeit über die Vorschriften des Gesetzes zu informieren.
2. 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 dem Arbeitgeber

eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt. Ein Jahr nach Ausbildungsbeginn muss eine Nachuntersuchung erfolgen, sofern der/die Auszubildende noch minderjährig ist. Die Bescheinigung darüber muss der IHK mit der Anmeldung zur Zwischenprüfung vorgelegt werden. Danach können sich Jugendliche jedes weitere Jahr nachuntersuchen lassen. Auf diese Möglichkeit soll der Ausbildungsbetrieb hinweisen und sich auch die Bescheinigungen vorlegen lassen (§ 32 ff JArbSchG).

3. Ein Arbeitgeber, der Jugendliche ausbildet oder beschäftigt, muss Vorkehrungen zum Schutz für Leben und Gesundheit treffen und durch Schutzmaßnahmen sicherstellen, dass keine Beeinträchtigung der körperlichen und seelischen Entwicklung der Jugendlichen erfolgt. Ihm obliegt eine Beurteilungspflicht hinsichtlich der mit der Beschäftigung verbundenen Gefährdungen (§ 28 a JArbSchG). Insbesondere muss vor Ausbildungsbeginn eine gründliche Unterweisung über alle Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betrieb erfolgen. Ein Versäumnis kann im Falle eines Betriebsunfalls schwerwiegende Nachteile für das Unternehmen bedeuten (§ 29 JArbSchG). Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten treffen noch zusätzliche Verpflichtungen nach § 6 Arbeitsschutzgesetz.



9

Berufsschulbesuch

Alle Auszubildenden sind für die Dauer ihrer Berufsausbildung berufsschulpflichtig bzw. zum Besuch der Berufsschule berechtigt. Dafür gibt es zwei sich wechselseitig beeinflussende Rechtsgrundlagen, nämlich das Gesetz, das die Schulpflicht regelt und den privatrechtlichen Ausbildungsvertrag. Die Unterrichtszeit ist keine Arbeitszeit. Sie wird aber bei Jugendlichen einschließlich der Pausen auf die tägliche oder wöchentliche Höchstarbeitszeit angerechnet, also behandelt als ob sie Arbeitszeit wäre. Ein Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten wird – aber nur einmal in der Woche – mit acht Stunden auf die Ausbildungszeit = Arbeitszeit angerechnet. Bei der Anrechnung von Berufsschultagen kommt es auf die gesetzliche höchstzulässige Arbeitszeit an, nicht auf die tariflich vereinbarte. Dies gilt jedenfalls dann, wenn im Tarif oder im Berufsausbildungsvertrag nichts anderes eindeutig bestimmt ist oder nur auf die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes verwiesen wird. Praktisch bedeutet das, dass die erwähnten acht Stunden auf die in dem gleichen Gesetz bestimmte Höchstarbeitszeit von 40 Stunden und nicht auf eine wahrscheinlich niedrigere betriebliche Arbeitszeit anzurechnen ist. Bei einem zweiten Berufsschultag wird die Zeit des tatsächlich erteilten Unterrichts und die tatsächlich gewährten Pausen auf die Arbeitszeit angerechnet.

Durch den Besuch der Berufsschule darf kein Entgeltausfall eintreten. Vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht dürfen Auszubildende nicht beschäftigt werden. Das gilt auch für diejenigen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind. Bei diesen Erwachsenen wird die tatsächliche Unterrichtsstunde mit 45 Minuten auf die gesetzlich höchstzulässige Arbeitszeit angerechnet.



10

Berufsschulwochen

Für einen planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen werden 40 Stunden angerechnet. Zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.

**11**

Schlichtungsverfahren

Bei Streitigkeiten aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichtes der Schlichtungsausschuss der IHK anzurufen. Zweckmäßigerweise wird zuerst geprüft, ob der Konflikt nicht durch Vermittlung des Ausbildungsberaters oder der Ausbildungsberaterin der IHK bereinigt werden kann. Streitigkeiten aus einem beendeten Berufsausbildungsverhältnis gehören nicht vor den Ausschuss. Er ist aber noch zuständig, wenn z.B. bei einer Kündigung von der Gegenseite die Wirksamkeit bestritten wird. Das Verfahren ist gebührenfrei. Jeder Beteiligte trägt die ihm entstehenden Kosten selbst. Zeugen und Sachverständige sind von demjenigen Beteiligten zu entschädigen, der sie zum Beweis seiner Behauptung aufgeboden hat.

**12**

Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

So nennt das Berufsbildungsgesetz (BBiG) die frühere „Lehrlingsrolle“. Es dient der Beratung und Überwachung der Berufsausbildung. Deshalb sind die IHK'n als zuständige Stellen verpflichtet, dieses Verzeichnis einzurichten und zu führen. In das Verzeichnis wird der wesentliche Inhalt des Berufsausbildungsvertrages eingetragen. Damit die IHK rechtzeitig prüfen kann, ob alle Eintragungsvoraussetzungen vorliegen, ist der/die Auszubildende verpflichtet, unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages diesen zur Eintragung vorzulegen. Für spätere Vertragsänderungen gilt das Gleiche.

In der Ausbildung werden gemäß der von der IHK-Vollversammlung beschlossenen Gebührensatzung Gebühren für Aufwendungen bei der Überprüfung und Eintragung des Berufsausbildungsvertrages, der Ausbildungsberatung und -betreuung sowie der Organisation und Durchführung der Zwischen- und Abschlussprüfung erhoben. Die Gebühren decken nicht einmal 50 Prozent der tatsächlichen Kosten ab. Die andere Hälfte wird aus dem allgemeinen Kammerhaushalt beigesteuert, damit auch Betriebe, die selbst nicht ausbilden, einen gewissen Beitrag leisten.

Im Internet halten wir für Sie ausführliche Informationen und (Vertrags-)formulare rund um die Berufsausbildung bereit unter:

www.muenchen.ihk.de

↳ Aus- und Weiterbildung

↳ Ausbildungsberatung

Ihre freien Ausbildungsplätze können Sie auf unserer IHK-Lehrstellenbörse anbieten „www.ihk-lehrstellenboerse.de“

