



BAUVERBAND MECKLENBURG-VORPOMMERN e.V.



abc Bau
Ausbildungszentrum der Bauwirtschaft
Mecklenburg-Vorpommern GmbH



Ausbildungsfibel Bau 2011/2012

Nachschlagewerk für
Ausbildungsbetriebe



Inhaltsverzeichnis

1. Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Grundsätzliches).....	4
2. Wegweiser für die Bauunternehmen, die erstmalig Lehrlinge ausbilden möchten.....	6
3. Varianten der Berufsausbildung (2- und 3-jährige Ausbildung)	8
Die richtige Bewerberauswahl	9
4. Flexible überbetriebliche Ausbildung	10
Zeitliche und inhaltliche Gliederung der überbetrieblichen Ausbildung	11
5. Das Berufsausbildungsverhältnis.....	13
5.1 Berufsausbildungsvertrag.....	13
5.2 Monatliche Ausbildungsvergütung.....	15
5.3 Urlaub und Freistellung	17
5.4 Tägliche Arbeitszeit	18
5.5 Führen des Ausbildungsnachweises durch den Lehrling	19
5.6 Disziplinarmaßnahmen	20
5.7 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses	21
5.8 Zwischen-, Facharbeiterabschluss- und Gesellenprüfung	23
5.9 Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bei Nichtbestehen der Abschluss- bzw. Gesellenprüfung.....	25
6. Der erste Tag im Betrieb!	26
7. Ärztliche Untersuchung von Jugendlichen (unter 18 Jahre)	27
8. Nach der Ausbildung	28
Notizen	32
Ansprechpartner für Rückfragen zur Berufsausbildung	35

1. Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Grundsätzliches)

Duales System:

Die Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen wird nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) an zwei Lernorten vermittelt: im Ausbildungsbetrieb (die überbetriebliche Ausbildung im ÜAZ ist Bestandteil der betrieblichen Ausbildung) und in der Berufsschule. Deshalb spricht man vom dualen System der Berufsausbildung.

Voraussetzungen:

Gesetzlich ist kein bestimmter Schulabschluss des Ausbildungsstellenbewerbers vorgeschrieben. Die Entscheidung liegt beim Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb).

Lernort ÜAZ (Überbetriebliches Ausbildungszentrum):

Ein anerkanntes Qualitätsmerkmal der Ausbildung in der Bauwirtschaft liegt in der Unterstützung der betrieblichen Ausbildung durch überbetriebliche Ausbildungsstätten (ÜAZ). Die überbetriebliche Ausbildung ist Bestandteil der betrieblichen Ausbildung. Sie ergänzt und vertieft die betriebliche Ausbildung (§ 4 Abs. 1 der VO über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft). Mit handlungsorientierten Lern- und Arbeitsaufgaben wird im ÜAZ planmäßig und systematisch berufsfeldbreites Grundwissen und endberufsbezogenes Fachwissen vermittelt.

Lernort Betrieb:

Der Lernort Betrieb ist außerordentlich vielgestaltig. Er reicht vom Kleinbetrieb mit einer engen persönlichen Beziehung zwischen Ausbilder und Lehrling bis zur gegliederten Ausbildungsorganisation in Großbetrieben. Für die Ausbildung im Betrieb sind Ausbilder und Meister zuständig, die fachlich und persönlich geeignet sein müssen (Ausbildereignungsprüfung). Die Ausbildung wird ergänzt um mehrwöchige Lehrgänge in überbetrieblichen Ausbildungszentren, da in der Regel nicht alle Ausbildungsleistungen gemäß Ausbildungsordnung von den einzelnen Betrieben erbracht werden können.

Lernort Berufsschule:

In der Berufsschule wird fachtheoretischer, fachpraktischer und allgemeinbildender Unterricht erteilt. Für einige Berufe gibt es zentrale Fachklassen (regional, landesweit oder auch bundesweit). Für die Berufsschule sind die Länder zuständig (jeweilige Schulgesetze und Richtlinien). Von der Kultusministerkonferenz (KMK) werden Rahmenlehrpläne (mit Empfehlungscharakter) herausgegeben, die auf die Ausbildungsordnungen und die Lehrpläne der Länder abgestimmt sind.

Betrieb, ÜAZ und Berufsschule sind eigenständige Lernorte und arbeiten bei der Berufsausbildung als gleichberechtigte Partner zusammen.

Durchlaufplan:

In M-V besteht zwischen den Verbänden und den Berufsschulen Konsens, die berufspraktische und die berufstheoretische Ausbildung in Blöcken durchzuführen. Einzelheiten dazu ergeben sich aus einem jährlichen, landeseinheitlich geltenden Durchlaufplan. Der Durchlaufplan für das Jahr 2011/2012 liegt dieser Fibel bei.

Rechtliche Grundlagen:

Wesentliche Bestimmungen für die Berufsausbildung im Betrieb enthält das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie die „Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft“. Für die Ausbildung im Bauhandwerk gilt außerdem die Handwerksordnung (HwO). Weitere wichtige Vorschriften finden sich im Jugendarbeitsschutzgesetz.

Die Berufsausbildung erfolgt auf der Grundlage bundeseinheitlicher Ausbildungsordnungen. Der Lehrling hat damit einen gesetzlichen Anspruch auf Vermittlung der dort beschriebenen Ausbildungsinhalte.

Zuständige Stellen:

Die für Berufsbildung zuständige Stelle sind die örtliche Handwerkskammer oder die örtliche Industrie- und Handelskammer. Sie führen jeweils ein Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, beraten in allen Fragen der Ausbildung (Ausbildungsberater), überwachen die Durchführung der betrieblichen Ausbildung und führen die Prüfungen durch (sofern diese nicht den Innungen übertragen wurden).

Ausbildungsvergütung, Sozialversicherung:

Lehrlinge, die in Betrieben ihre Ausbildung absolvieren, müssen eine Ausbildungsvergütung erhalten, deren Höhe im Ausbildungsvertrag festgelegt wird. Sie ist nach Ausbildungsjahren gestaffelt. Lehrlinge sind in die gesetzliche Sozialversicherung einzubeziehen (Krankheit, Rente, Unfall, Pflege, Arbeitslosigkeit).

2. Wegweiser für die Bauunternehmen, die erstmalig Lehrlinge ausbilden möchten

Maßnahmen		Erläuterungen
1.	bei der zuständigen Kammer Ausbildungsberechtigung beantragen	<ul style="list-style-type: none"> zuständiger Ausbildungsberater prüft und bestätigt Eignung des Betriebes sowie persönliche und berufliche Eignung der zu bestellenden Ausbilder der Ausbildungsberater berät auch zum „Antrag auf widerrufliche Zuerkennung ...“
2.	bei der zuständigen Arbeitsagentur Bereitschaft zur Ausbildung erklären	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der einzustellenden Lehrlinge und Berufe anzeigen Arbeitsamt weist Ausbildungswillige zu oder Betrieb bemüht sich um Ausbildungswillige
3.	Vorbereitung der Ausbildungsverträge	<ul style="list-style-type: none"> Einstellungsgespräch führen ärztliche Untersuchung auf Berufstauglichkeit
4.	Berufsausbildungsvertrag schriftlich vor Beginn der Ausbildung abschließen (4 Expl. Berufsausbildungsvertrag + Antrag auf Eintragung in Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse)	<ul style="list-style-type: none"> Vertragsformulare verwenden (erhältlich bei Kammern oder KHS) alle Exemplare des Berufsausbildungsvertrages bei der zuständigen Kammer einreichen Antrag verbleibt in der zuständigen Kammer 3 bestätigte Ausbildungsverträge erhält der Betrieb zurück auf Anfrage erhält der Betrieb die Ausbildungsverordnung
5.	Ordnungsmittel beschaffen	<ul style="list-style-type: none"> Ausbildungsrahmenplan des Berufes gemäß der Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft ev. Ausbildungsnachweisheft (Berichtsheft) bestellen (z. B. Feldhaus-Verlag)
6.	Weiterleitung der Ausbildungsverträge	<ul style="list-style-type: none"> ein Exemplar verbleibt im Betrieb ein Exemplar erhält der Lehrling ein Exemplar an die SOKA-BAU (ULAK) senden
7.	Anmeldung im Überbetrieblichen Ausbildungszentrum vornehmen (ÜAZ)	<ul style="list-style-type: none"> über Formblatt Anmeldung vornehmen Ist kein Formblatt vorhanden, reicht ein formloses Anschreiben an das jeweilige ÜAZ (Adressen siehe abc Bau), Formblatt wird dann zugeschickt

8.	Lehrling bei der zuständigen Berufsschule anmelden	<ul style="list-style-type: none"> • formloses Anschreiben an Berufsschule + Kopie Lehrvertrag oder • Formular verwenden (erhältlich bei den Kammern)
9.	Aktivitäten vor der Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • vom Lehrling vorzulegende Unterlagen: <ul style="list-style-type: none"> - Lohnsteuerkarte - Vorlage über die ärztliche Untersuchung bei Jugendlichen (nicht älter als 14 Monate!) • vom Betrieb zu erledigen: <ul style="list-style-type: none"> - Anmeldung des Lehrlings bei der Krankenkasse - Belehrung über Betriebsordnung, Unfallgefahren und Unfallverhütung durchführen
10.	Beginn der Ausbildungszeit Empfehlung: 1. August	<ul style="list-style-type: none"> • Betrieb und Lehrling erhalten vom ÜAZ den Durchlaufplan für das jeweilige Ausbildungsjahr zugesandt • Schule informiert ebenfalls den Betrieb und den Lehrling (an den Schulen unterschiedliche Verfahrensweisen)
11.	Aktivitäten während der Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • die Pflichten nach Berufsbildungsgesetz/ Handwerksordnung und Jugendarbeitsschutzgesetz einhalten (hierzu das Jugendarbeitsschutzgesetz aushändigen) • vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres erneut eine ärztliche Bescheinigung darüber vorlegen lassen, dass der Lehrling nachuntersucht worden ist (Jugendliche) • der Lehrherr hat das Berichtsheft zu kontrollieren und abzuzeichnen
12.	Berufsschule/überbetriebliche Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • der Ausbildungsbetrieb hat den Lehrling zum Besuch der Berufsschule und zur überbetrieblichen Ausbildung freizustellen
13.	Prüfungen	<ul style="list-style-type: none"> • der Ausbildungsbetrieb hat den Lehrling zu den Zwischen-, Gesellen- oder Abschlussprüfungen anzumelden und freizustellen <p>Die rechtzeitige Anmeldung der Lehrlinge zu den Prüfungen bei der zuständigen Kammer bzw. Innung ist Aufgabe des Ausbildungsbetriebes!</p>
14.	Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses	<ul style="list-style-type: none"> • das Berufsausbildungsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf der Ausbildungszeit, es endet eventuell vorher mit Bestehen der Facharbeiter- oder Gesellenprüfung

3. Varianten der Berufsausbildung (2- und 3-jährige Ausbildung)

Das Bauhauptgewerbe bildet in der Regel in einer 3-jährigen Ausbildung Facharbeiter oder Gesellen aus. Jedoch besteht auch die Möglichkeit, Lehrverträge über eine 2-jährige Ausbildung abzuschließen.

Damit haben Sie 3 verschiedene Varianten beim Abschluss von Lehrverträgen zur Auswahl:

Variante 1 (1. und 2. Stufe)	Variante 2 (1. Stufe)	Variante 3 (1. Stufe + 2. Stufe)
Abschluss eines Lehrvertrages zur Ausbildung als Geselle oder Facharbeiter im Spezialberuf (z. B. Maurer, Zimmerer etc.)	Abschluss eines Lehrvertrages zum Facharbeiter (Hochbau-, Ausbau- oder Tiefbaufacharbeiter mit gewähltem Schwerpunkt)	Abschluss eines Lehrvertrages zum Facharbeiter (Hochbau-, Ausbau- oder Tiefbaufacharbeiter mit gewähltem Schwerpunkt)
Lehrzeit: 3 Jahre	Lehrzeit: 2 Jahre	Lehrzeit: 2 Jahre
Zwischenprüfung: 2. Lehrjahr Abschlussprüfung: 3. Lehrjahr	Zwischenprüfung: 1. Lehrjahr Abschlussprüfung: 2. Lehrjahr	Zwischenprüfung: 1. Lehrjahr Abschlussprüfung: 2. Lehrjahr
Ende der Lehrzeit FACHARBEITER ODER GESELLE IM SPEZIALBERUF	Ende der Lehrzeit HOCH-, TIEF- ODER AUSBAU-FACHARBEITER	nach sorgfältiger Prüfung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten Abschluss eines Anschlussvertrages zur Ausbildung als Geselle oder Facharbeiter im Spezialberuf (Maurer, Zimmerer etc.) Lehrzeit: 1 Jahr (zusätzlich) Zwischenprüfung: nicht erforderlich, Facharbeiterabschlussprüfung (s.o.) gilt als Zwischenprüfung Gesellenprüfung: nach 1 Jahr Ende der Lehrzeit FACHARBEITER ODER GESELLE IM SPEZIALBERUF

Die richtige Bewerberauswahl

Entscheiden Sie zunächst für sich, ob Sie dem Bewerber einen

- 2-jährigen Lehrvertrag mit Abschluss Hoch-, Tief- oder Ausbaufacharbeiter
- 3-jährigen Lehrvertrag mit Abschluss Geselle, Facharbeiter im Spezialberuf
- 2-jährigen Lehrvertrag mit Abschluss Hoch-, Tief- oder Ausbaufacharbeiter und Option eines Anschlussvertrages zum Gesellen oder Facharbeiter im Spezialberuf anbieten wollen (Siehe Abschnitt 3).

Eine gründliche Bewerberauswahl liegt in beiderseitigem Interesse, denn eine falsche Berufswahl ist eine Enttäuschung für den Lehrling sowie eine Fehlinvestition für den Lehrbetrieb. Eignung und Anforderung sollen sich entsprechen.

Darum: Wählen Sie sorgfältig aus!

Der Bewerber sollte nicht nur für den ausgewählten Beruf geeignet sein, sondern auch in Ihren Betrieb passen. Die richtige Auswahl können Sie nur treffen, wenn Sie sich die Zeit nehmen, um ein umfassendes Bild vom Bewerber zu bekommen.

Entscheidungshilfen hierbei sind:

1. Bewerbungsunterlagen

bestehen in der Regel aus Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Zeugnissen.

Setzen Sie hier die Maßstäbe Ihrer Vorauswahl nicht zu eng an.

Off zeigen sich Interessen, Fähigkeiten oder bestimmte Eigenschaften erst in einem persönlichen

2. Vorstellungsgespräch,

welches keine Fragen über Anforderungen sowohl geistiger als auch körperlicher Natur offen lassen sollte.

Ziel ist es, gemeinsam herauszufinden, ob man „zueinander passt“.

Stellen Sie Fragen so, dass sie nicht nur mit „ja“ oder „nein“ zu beantworten sind.

Denken Sie daran, dass auch der Bewerber Fragen stellen möchte.

3. Eignungstest

Die abc Bau GmbH ist Ihnen bei der Bewerberauswahl mit Eignungstests behilflich und kann nach deren Ergebnis Empfehlungen aussprechen (Ansprechpartner Seite 9).

Haben Sie sich entschieden, dann vereinbaren Sie den

4. Beginn des Lehrverhältnisses ab 1. August

Sie können mit dem Lehrling 1 1/2 Monate zusammenarbeiten, bevor er im 1. Lehrjahr in die überbetriebliche Ausbildung geht.

5. Probezeit - vereinbaren Sie 4 Monate (vom Gesetz vorgeschriebene Maximalzeit)

Die Probezeit bietet Ihnen die Möglichkeit zu kontrollieren, ob Ihre Entscheidung richtig war.

6. Leistungseinschätzungen

Auch in der überbetrieblichen Ausbildung schätzt man Ihren Lehrling während der Probezeit ein. Diese Leistungseinschätzungen sollten Sie, besonders in der Probezeit, kurzfristig und regelmäßig einholen, denn nur im Rahmen der Probezeit kann eine mögliche Fehlentscheidung bei der Bewerberauswahl komplikationslos korrigiert werden. Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit auch vom Ausbildungsbetrieb – ohne Angabe von Gründen – gekündigt werden.

4. Flexible überbetriebliche Ausbildung

Zeitliche und inhaltliche Gliederung der überbetrieblichen Ausbildung

Die Arbeit auf der Baustelle unterliegt einem starken Termin- und Leistungsdruck. Zudem richtet sich der Ablauf der Ausbildung auf der Baustelle in erster Linie nach dem vorliegenden Bauauftrag und dem technologischen Regime und nicht nach dem sachlogischen Aufbau des Ausbildungsrahmenplanes. Das erschwert die planmäßige Realisierung der Lernziele und Lerninhalte auf der Baustelle.

Ein anerkanntes Qualitätsmerkmal der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft liegt in der Unterstützung der Ausbildung im Betrieb durch die Ausbildung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Sie ist Bestandteil der betrieblichen Ausbildung und ergänzt und vertieft diese.

Nach § 4 der Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Bundesgesetzblatt Teil I S. 1102 vom 10.06.1999) sind die Zeiten der Ausbildung der Lehrlinge der Bauhauptberufe in überbetrieblichen Ausbildungsstätten als Marge von 37 Wochen bis 32 Wochen verbindlich festgelegt, davon im

- | | |
|--------------|-----------------------------------|
| 1. Lehrjahr: | 20-17 Wochen (bis 3 Wochen Marge) |
| 2. Lehrjahr: | 13-11 Wochen (bis 2 Wochen Marge) |
| 3. Lehrjahr: | 4 Wochen |

Einzelheiten zu den Zeiten der überbetrieblichen Ausbildung enthält der beigefügte Durchlaufplan.

Hinweis: Der Lehrling hat einen gesetzlichen Anspruch auf Vermittlung der Ausbildungsinhalte nach den Ausbildungsrahmenplänen der Verordnung über die Berufsausbildung.

Die Dauer der überbetrieblichen Ausbildung darf nicht durch Zeiten für die Berufsschule, Urlaub sowie durch Ausfallzeiten gemindert werden.

Sie erhalten von der abc Bau GmbH nach der Anmeldung Ihres Lehrlings eine Übersicht zur inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der überbetrieblichen Ausbildung.

Zeitliche und inhaltliche Gliederung der überbetrieblichen Ausbildung

Grundlage: Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft vom 2. 6. 1999

Ausbildungsberuf	Lehrjahr	Ausbildungsinhalte (Handlungsfelder) nach Ausbildungswochen																								
		Ausbildungszeit in Wochen einschließlich Marge		Berufsausbildung Arbeits- und Tarifrecht	Aufbau, Organisation des Ausbildungsbetriebes	Sicherheit und Gesundheitsschutz	Umweltschutz	Einrichten, Sichern, Räumen von Bauteilen	Prüfung, Lagerung, Auswahl Baustoffe	Zeichnung lesen, skizzieren, Mengenermittlung	Durchführung von Messungen	Holzbau	Beton- und Stahlbetonbau	Mauerwerksbau	Dämmstoffe WKS- und Brandschutz	Putz/Stuck	Estrich	Fliesen, Platten, Mosaik	Trockenbau	Prüfen, Vorbereiten Untergründe	Baugruben, Verbau, Wasserhaltung	Verkehrswege	Ver- und Entsorgungsleitungen/Systeme	Instandhalten/Sanieren	Qualitätssicherung/Berichtswesen	
Maurer	1. 20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	b	1	3	8	b	2	1	1	1	-	1	1	1	-	-	
	2. 13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	2	9	b	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	b	
	3. 4	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	0,5	3	b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,5	b	
Beton- und Stahlbetonbauer	1. 20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	1	9	3	b	1	1	1	1	-	1	1	1	-	-		
	2. 13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	10	3	b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	b	
	3. 4	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	3,5	-	b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,5	b	
Zimmerer	1. 20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	9	3	2	b	1	1	1	3	-	-	-	-	-	-	-	
	2. 13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	11	1	-	b	-	-	-	1	b	-	-	-	-	-	b	
	3. 4	a	a	a	a	a	b	b	b	b	3,5	-	-	b	-	-	-	-	b	-	-	-	-	0,5	b	
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	1. 20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	1	2	3	b	2	2	8	2	-	-	-	-	-	-	-	
	2. 13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	b	1	1	10	1	b	-	-	-	-	-	b	
	3. 4	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	b	-	-	3,5	-	b	-	-	-	-	0,5	b	
Stukkateur	1. 20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	2	2	2	b	9	1	1	3	-	-	-	-	-	-	-	
	2. 13										Überbetriebliche Ausbildung im ÜAZ Leipzig															
	3. 4										Überbetriebliche Ausbildung im ÜAZ Leipzig															
Estrichleger	1. 20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	1	4	2	b	2	9	1	1	-	-	-	-	-	-	-	
	2. 13										Überbetriebliche Ausbildung im BTZ Gera oder im ÜAZ Nürnberg															
	3. 4										Überbetriebliche Ausbildung im BTZ Gera oder im ÜAZ Nürnberg															
Trockenbaumonteur	1. 20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	3	2	2	b	2	1	1	9	-	-	-	-	-	-	-	
	2. 13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	b	-	-	-	12	b	-	-	-	-	1	b	
	3. 4	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	b	-	-	-	3,5	b	-	-	-	-	0,5	b	
WKS-Isolierer	1. 20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	2	2	9	1	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	
	2. 13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	12	-	-	-	1	b	-	-	-	-	-	b	
	3. 4	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	3,5	-	-	-	-	b	-	-	-	-	0,5	b	
Straßenbauer	1. 20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	1	3	3	-	-	-	-	-	-	2	8	3	-	-	-	
	2. 13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	9	1	-	-	b	
	3. 4	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	b	
Rohrleitungsbauer	1. 20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	1	3	3	-	-	-	-	-	-	3	2	8	-	-	-	
	2. 13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	9	-	-	b	
	3. 4	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,5	0,5	b	

Ausbildungsberuf	Lehrjahr	Ausbildungsinhalte (Handlungsfelder) nach Ausbildungswochen																							
		Ausbildungszeit in Wochen einschließlich Marge		Berufsausbildung Arbeits- und Tarifrecht	Aufbau, Organisation des Ausbildungsbetriebes	Sicherheit und Gesundheitsschutz	Umweltschutz	Einrichten, Sichern, Räumen von Bauteilen	Prüfung, Lagerung, Auswahl Baustoffe	Zeichnung lesen, skizzieren, Mengenermittlung	Durchführung von Messungen	Holzbau	Beton- und Stahlbetonbau	Mauerwerksbau	Dämmstoffe WKS- und Brandschutz	Putz/Stuck	Estrich	Fliesen, Platten, Mosaik	Trockenbau	Prüfen, Vorbereiten Untergründe	Baugruben, Verbau, Wasserhaltung	Verkehrswege	Ver- und Entsorgungsleitungen/Systeme	Instandhalten/Sanieren	Qualitätssicherung/Berichtswesen
Kanalbauer	1.	20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	1	3	3	-	-	-	-	-	3	2	8	-	-	
	2.	13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	1	2	-	-	-	-	-	4	2	4	-	b	
	3.	4	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2,5	0,5	-	b	
Brunnenbauer	1.	20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	1	3	3	-	-	-	-	-	3	2	8	-	-	
	2.	13	Überbetriebliche Ausbildung im ÜAZ Rostrup / ÜAZ Friesack																						
	3.	4	Überbetriebliche Ausbildung im ÜAZ Rostrup / ÜAZ Friesack																						
Hochbau Facharbeiter																									
Schwerpunkt Maurerarbeiten	1.	20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	1	3	8	b	2	1	1	1	-	1	1	1	-	-
	2.	13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	2	9	b	-	1	-	1	-	-	-	-	-	b
	3.	entfällt																							
Schwerpunkt Beton/Stahlb.	1.	20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	1	9	3	b	1	1	1	1	-	1	1	1	-	-
	2.	13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	10	3	b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	b
Ausbau Facharbeiter																									
Schwerpunkt Zimmererarb.	1.	20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	9	3	2	b	1	1	1	3	-	-	-	-	-	-
	2.	13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	11	1	-	b	-	-	-	-	1	b	-	-	-	b
	3.	entfällt																							
Schwerpunkt FPM-Arb.	1.	20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	1	2	3	b	2	2	8	2	-	-	-	-	-	-
	2.	13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	b	1	1	9	1	b	-	-	-	-	b
Schwerpunkt Trockenbauarbeiten	1.	20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	3	2	2	b	2	1	1	9	-	-	-	-	-	-
	2.	13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	b	-	-	-	12	b	-	-	-	1	b
Tiefbau Facharbeiter																									
Schwerpunkt Straßenbauarbeiten	1.	20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	1	3	3	-	-	-	-	-	-	2	8	3	-	-
	2.	13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	9	1	-	b
	3.	entfällt																							
Schwerpunkt Rohrleitungs- bauarbeiten	1.	20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	1	3	3	-	-	-	-	-	-	3	2	8	-	-
	2.	13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	9	-	b
Schwerpunkt Kanal- bauarbeiten	1.	20	a	a	a	a	a	b	b	b	b	1	3	3	-	-	-	-	-	-	3	2	8	-	-
	2.	13	a	a	a	a	a	b	b	b	b	-	1	2	-	-	-	-	-	-	4	2	4	-	b

- a) während der gesamten Ausbildung zu vermitteln
b) im Zusammenhang mit anderen Ausbildungsinhalten zu vermitteln
- nicht zu vermitteln

5. Das Berufsausbildungsverhältnis

5.1 Berufsausbildungsvertrag

- Berufsausbildungsverträge erhalten Sie bei Ihrer zuständigen Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer oder Kreishandwerkerschaft, inkl. dem Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse.
- Berufsausbildungsverträge müssen schriftlich vor Beginn der Ausbildung geschlossen werden.
- Alle Verträge sind vom Lehrherrn und dem Lehrling und gegebenenfalls von den gesetzlichen Vertretern zu unterschreiben (für Lehrlinge vor dem vollendeten 18. Lebensjahr gültig) und unverzüglich an die zuständige Kammer zu senden.
- Dem Lehrling bzw. den gesetzlichen Vertretern ist nach Bestätigung durch die Kammer und erfolgter Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ein Exemplar des Ausbildungsvertrages auszuhändigen.
- Änderung oder Kündigung des Ausbildungsvertrages sind der zuständigen Kammer unverzüglich anzuzeigen.

Mindestangaben im Berufsausbildungsvertrag

- **Art sowie Ziel der Berufsausbildung**
Es ist der Ausbildungsberuf ggf. mit der Fachrichtung oder dem Schwerpunkt anzugeben (z. B. Maurer oder Hochbaufacharbeiter, Schwerpunkt Maurerarbeiten)
- **Beginn und Dauer der Berufsausbildung**
Es ist der 1. Ausbildungstag einzutragen, die Dauer sowie das Ende der Ausbildung sowie ggf. Gründe für eine verkürzte Ausbildung.
(z. B. 3 Jahre = 36 Monate, vom 1. 8. 2011 bis 31. 7. 2014 oder die Ausbildung verringert sich um 24 Monate, Grund: vorherige Berufsausbildung als Hochbaufacharbeiter, vom 1. 8. 2011 bis 31. 7. 2012)
- **Dauer der Probezeit**
Folgen Sie der Empfehlung und vereinbaren Sie 4 Monate Probezeit.
- **Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit**
Bei Angabe der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit sind die gesetzlichen Bestimmungen (z. B. Jugendarbeitsschutzgesetz) sowie die tarifvertraglichen Regelungen (BRTV § 3) zu beachten. Alle Lehrlinge unterliegen bis zum 18. Lebensjahr den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. (z. B. 8 Std. täglich, 40 Std. wöchentlich)

- **Höhe der Ausbildungsvergütung**
siehe Abschnitt 5.2 „Monatliche Ausbildungsvergütung“

- **Dauer des Urlaubs**
siehe Abschnitt 5.3 „Urlaub und Freistellung“

- **Unzulässige Vereinbarungen im Berufsausbildungsvertrag**

Der Berufsausbildungsvertrag darf keine Vereinbarungen enthalten, die mit Sinn und Zweck der Berufsausbildung im Widerspruch stehen oder zu Ungunsten des Lehrlings von den Vorschriften des BBiG (Berufsbildungsgesetz) abweichen. Vereinbarungen, die den Lehrling nach seiner Lehrzeit in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit beschränken, wie z. B. die Vereinbarung eines Verbotes, nach der Lehre die Arbeit bei einem Konkurrenzunternehmen aufzunehmen, sind unzulässig. Vertragsstrafen dürfen nicht vereinbart werden. Keine Gültigkeit haben auch Vereinbarungen, die eine Verpflichtung des Lehrlings zur Zahlung einer Entschädigung für die Ausbildung beinhalten sowie die Vereinbarung über Schadenersatzansprüche.

5.2 Monatliche Ausbildungsvergütung

Die tariflich geltenden Ausbildungsvergütungen können durch nicht tarifgebundenen Betriebe gemäß BAG Urteil (AZR 690/97) um 20 % abgesenkt werden. Die Klammerwerte entsprechen der um 20 % abgesenkten Vergütung für nicht tarifgebundene Unternehmen.

Gewerbliche Lehrlinge

	seit 01. April 2010	ab 01. Juni 2011
im 1. Ausbildungsjahr	530,00 Euro (424,00 Euro)	548,00 Euro (438,40 Euro)
im 2. Ausbildungsjahr	727,00 Euro (581,60 Euro)	752,00 Euro (601,60 Euro)
im 3. Ausbildungsjahr	919,00 Euro (735,20 Euro)	950,00 Euro (760,00 Euro)
im 4. Ausbildungsjahr	1.034,00 Euro (827,20 Euro)	1.069,00 Euro (855,20 Euro)

Kaufmännische und technische Lehrlinge

	seit 1. April 2010	ab 1. Juni 2011
im 1. Ausbildungsjahr	524,00 Euro (419,20 Euro)	542,00 Euro (433,60 Euro)
im 2. Ausbildungsjahr	648,00 Euro (518,40 Euro)	670,00 Euro (536,00 Euro)
im 3. Ausbildungsjahr	847,00 Euro (677,60 Euro)	876,00 Euro (700,80 Euro)

Sollten Sie eine noch unter den um 20 % abgesenkten Werten liegende Vergütung zahlen, beachten Sie bitte, dass der Lehrling die noch nicht vergüteten Ansprüche auf Vergütung für die 2 bzw. 3 Jahre auch noch 3 Monate nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses schriftlich von Ihnen fordern kann. Lehnen Sie die Zahlung ab bzw. zahlen Sie innerhalb von 2 Wochen nicht, kann er seine Forderung innerhalb von 2 Monaten gerichtlich geltend machen.

Kürzung der Ausbildungsvergütung

Für jede von dem Lehrling schuldhaft versäumte Ausbildungsstunde kann die monatliche Ausbildungsvergütung um 1/173 gekürzt werden (§ 2 (2)) BBTv. Dies gilt auch für den Berufsschulunterricht und die Überbetriebliche Ausbildung.

Erstattungsleistungen der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK)

Die ULAK erstattet dem ausbildenden Arbeitgeber einen Teil der an den Auszubildenden gezahlten Ausbildungsvergütungen im ersten, zweiten und dritten betrieblichen Ausbildungsjahr, wenn

- eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne der Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes oder der Handwerksordnung nach der jeweiligen Ausbildungsordnung erfolgt,

- b) eine Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer oder der Handwerkskammer erfolgt ist,
 - c) eine angemessene Ausbildungsvergütung im Sinne des § 17 Berufsbildungsgesetz gezahlt wird und
 - d) der Ausbildungsvertrag eine Urlaubsregelung nach den tariflichen Bestimmungen enthält.
- Ihnen wird ein Teil der gezahlten Ausbildungsvergütung erstattet!

Die Zahl der Ausbildungsmonate, in denen die gezahlten Ausbildungsvergütungen von der ULAK an die Ausbildungsbetriebe erstattet werden, beträgt

im 1. Lehrjahr	10 Monate	und	
im 2. Lehrjahr	6 Monate	und	
im 3. Lehrjahr	1 Monat		bei den gewerblichen Lehrlingen
			sowie
im 1. Lehrjahr	10 Monate	und	
im 2. Lehrjahr	4 Monate		bei den kaufmännischen und technischen Lehrlingen.

Melden Sie Ihren Lehrling mit einer Kopie des Ausbildungsvertrages (nach Bestätigung durch die zuständige Kammer) bei der ULAK an. Von dort erhalten Sie dann alle erforderlichen Unterlagen für die Erstattungsleistungen.

- Als Ausgleich für die durch den Ausbildungsbetrieb zu leistenden Sozialaufwendungen erfolgt die Erstattung zuzüglich eines Betrages in Höhe von 20 % der für den Lehrling gezahlten Ausbildungsvergütung.

Anschrift:

SOKA – BAU
 ULAK der Bauwirtschaft
 Wettinerstr. 7
 65189 Wiesbaden

Tel.: 0611 7074000 Internet: www.soka-bau.de
 Fax: 0611 7071880 E-Mail: service@soka-bau.de

- Dafür, dass Ihnen ein Teil der Ausbildungsvergütung erstattet wird, haben auch Sie Monat für Monat Ihren Anteil an der Bau-Ausbildungsplatzumlage gezahlt (ab 1. 1. 2010 = 2,3 % ihrer monatlichen Bruttolohnsumme der gewerblichen Arbeit-

Übrigens: Aus dieser Umlage werden von der ULAK auch die Kosten der überbetrieblichen Ausbildung sowie die Fahrt- und Internatskosten während der Zeit der überbetrieblichen Ausbildung erstattet.

5.3 Urlaub und Freistellung

Grundsätzliches

- Der dem Lehrling zustehende Urlaub richtet sich nach dem Kalenderjahr – nicht nach dem Ausbildungsjahr!
- Der Urlaubsanspruch für gewerbliche Lehrlinge beträgt einheitlich 30 Arbeitstage.
- Bei der anteiligen Berechnung von Urlaubsansprüchen ist ab einem Ergebnis von 0,5 – 0,9 auf einen ganzen Tag aufzurunden.

Beispiel: Lehrbeginn 1. 8. 2011 (5 Monate Lehrzeit in 2011)
30 U.-Tage : 12 Monate = 2,5 Tage/Monat
2,5 x 5 Monate = 12,5 = 13 Tage Urlaubsanspruch in 2011

- Samstage gelten nicht als Arbeitstage.
- Freistellung am 24. und 31. Dezember (Berufsbildungstarifvertrag –BBTV , § 6)
Der § 6 hat folgenden Wortlaut: „Der 24. und 31. Dezember sind ausbildungsfrei.“
Der Lehrling muss also hierfür keinen Tarifurlaub geltend machen.
- In der Zeit vom 27. bis 30.12., soweit diese Arbeitstage sind, muss der Lehrling Tarifurlaub geltend machen, falls keine Ausbildung im Unternehmen stattfindet.

Urlaubsgewährung für gewerbliche Lehrlinge

- Der Urlaub soll zusammenhängend in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gewährt wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.
- Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Lehrlings liegende Gründe dies rechtfertigen. Der übertragene Urlaub muss in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.
- Das Bundesurlaubsgesetz § 5, Abs. 1 legt fest, dass der Arbeitnehmer und auch Auszubildende Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses/Ausbildungsverhältnisses besteht.
- Bei Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte (bis einschließlich 30.06.) eines Kalenderjahres besteht nur Anspruch auf Teilurlaub. Endet das Verhältnis am 01. Juli oder später, so besteht Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.

Urlaubsentgelt für gewerbliche Lehrlinge

- Als Urlaubsentgelt ist die Ausbildungsvergütung weiterzuzahlen; erhöht sie sich während des Urlaubs, so ist vom Zeitpunkt des Eintritts der Erhöhung an bei der Bemessung des Urlaubsentgelts von der erhöhten Ausbildungsvergütung auszugehen.
- Der Lehrling erhält ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 25 v. H. des Urlaubsentgelts. Das auf einen Urlaubstag entfallende zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 1,14 v. H. der Ausbildungsvergütung, die der Bemessung des Urlaubsentgelts zugrunde liegt.

5.4 Tägliche Arbeitszeit

Neben den gesetzlichen Bestimmungen gelten hier für gewerbliche Lehrlinge grundsätzlich die gleichen tariflichen Arbeitszeitregelungen wie für gewerbliche Arbeitnehmer (BRTV § 3 – ab 1. 1. 2006 beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 40 Stunden).

Danach beträgt die tägliche Arbeitszeit von gewerblichen Lehrlingen

in der Winterarbeitszeit (Jan. - März + Dez.)

montags bis donnerstags 8 Stunden

freitags 6 Stunden

in der Sommerarbeitszeit (April – Nov.)

montags bis donnerstags 8,5 Stunden

freitags 7 Stunden

Übrigens: Jugendliche dürfen an Samstagen, Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden. Bei Überschreitung dieser Arbeitszeitbegrenzungen droht Bußgeld (§ 58 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG).

- Darüber hinaus können Lehrlinge grundsätzlich auch in eine betriebliche Arbeitszeitregelung (Arbeitszeitflexibilisierung) einbezogen werden. Diese erlauben eine Beschäftigung bis zu den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes, d. h. bis zu 10 Stunden täglich bzw. bis zu 60 Stunden wöchentlich (montags bis samstags). Der Lehrling muss dabei mind. 18 Jahre alt sein.
- Die Verlängerung der tariflichen Sommerarbeitszeit auf 41 Stunden trifft auf Jugendliche (unter 18 Jahre) nicht zu. Nach dem Jugendarbeitsschutz dürfen Jugendliche nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich arbeiten. Sie können allerdings innerhalb dieser Wochenstunden bis 8,5 Stunden täglich beschäftigt werden, wenn an anderen Werktagen derselben Woche die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt wird (§ 8 Abs. 2a JArbSchG). Möglich ist es auch, im Rahmen einer Betriebsvereinbarung die Arbeitszeit für Jugendliche bis zu 9 Stunden täglich (max. 44 Stunden wöchentlich bei Einhaltung einer 5-Tage-Woche) zu bestimmen. Allerdings ist auch hier dann zu sichern, dass eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 in einem Ausgleichszeitraum von 2 Monaten erhalten bleibt (§ 21a Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG).

Kurzarbeit auch bei Auszubildenden möglich?

In der Regel können Auszubildende nicht zur Kurzarbeit angehalten werden.

Der ausbildende Betrieb hat alles ihm Mögliche zu tun, damit auch in Zeiten der Kurzarbeit weiter ausgebildet werden wird. Er hat z.B. zu prüfen, ob:

- Er den Lehrplan durch Vorziehen anderer Lehrinhalte umstellen kann,
- Er den Auszubildenden an andere Arbeitsorte umsetzen kann,
- Eine Rückversetzung in stationäre Werkstätten möglich ist,
- Er besondere Ausbildungsveranstaltungen durchführen kann.

Nur nach **Ausschöpfung aller Möglichkeiten** kann Kurzarbeit für Auszubildende angeordnet werden.

Auch wenn Kurzarbeit gegenüber Auszubildenden angeordnet sein sollte, haben diese **Anspruch auf Zahlung der vollen Ausbildungsvergütung** für mindestens 6 Wochen. Das ergibt sich aus § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG. Ausbildungsverträge können eine längere Vergütungsfrist vorsehen.

5.5 Führen des Ausbildungsnachweises durch den Lehrling

Die Ausbildungsnachweishefte sind auf Anfrage über die zuständige Kammer, aber auch über den Handel zu beziehen.

Der Ausbildungsnachweis ist dem Lehrling kostenlos zur Verfügung zu stellen (Preis: ca. 4 Euro).

Das Berichtsheft soll dem Lehrling von vornherein das Bewusstsein vermitteln, dass der Ausbildung eine Planmäßigkeit und Ordnung zugrunde liegt. Deshalb ist es auch wichtig, dass die Ausbildungsnachweise von Anfang an regelmäßig kontrolliert werden.

Das hält die Lehrlinge zur Ordnung an und Sie können nachvollziehen, ob die Eintragungen dem tatsächlichen Ausbildungsverlauf entsprechen. Für die Lehrlinge ist ein ordnungsgemäß geführtes Berichtsheft außerdem Voraussetzung für die Zulassung zur Gesellen- oder Abschlussprüfung. Außerdem ist es für viele Prüfungsausschüsse Grundlage für die Fragen der mündlichen Prüfung.

Auch für Sie selbst kann es unter Umständen bei Streitigkeiten als Nachweis für eine ordnungsgemäße Ausbildung von Bedeutung sein.

Es gilt also zu beachten:

- Der Ausbildungsnachweis hat den zeitlichen und sachlichen Ablauf der Ausbildung für alle Beteiligten – Lehrling, Ausbilder, Berufsschule und gesetzlichen Vertreter des Lehrlings – darzustellen.
- Der Ausbildungsnachweis ist vom Lehrling wöchentlich zu führen. Der Ausbildungsbetrieb oder der Ausbilder hat den Ausbildungsnachweis mindestens monatlich, der Unterweiser mindestens wöchentlich zu prüfen und abzuzeichnen.

Durch eine entsprechende Rubrik im Ausbildungsnachweis ist dafür Sorge zu tragen, dass auch ggf. der gesetzliche Vertreter des Lehrlings sowie die Berufsschule in angemessenen Zeitabständen von den Ausbildungsnachweisen Kenntnis erhalten und dies unterschriftlich bestätigen können.

- **Die Vorlage des ordnungsgemäß geführten Ausbildungsnachweises ist u. a. Zulassungsvoraussetzung zur Gesellen- bzw. Abschlussprüfung (§ 43 (1) Nr. 2 BBiG).**

Übrigens: Der Ausbildungsnachweis bietet sich an, die Belehrungen über Gefahren am Arbeitsplatz, Alkoholverbot u. a. nachweisbar zu gestalten.

5.6 Disziplinarmaßnahmen

Im Arbeits- und Ausbildungsrecht gilt die Abmahnung als die Disziplinarmaßnahme. Sie muss der Pflichtverletzung des Lehrlings auf dem Fuße folgen und ist in der Regel eine Voraussetzung für die spätere arbeitgeberseitige Kündigung.

Abmahnung

Begriff: Die Abmahnung ist der Ausdruck der Missbilligung eines Verhaltens unter Androhung von Rechtsfolgen für die Zukunft, sofern das Verhalten nicht geändert wird.

Form: Eine Abmahnung muss schriftlich erfolgen.

Inhalt: Der notwendige Inhalt einer Abmahnung ergibt sich aus seiner Funktion. Dem Lehrling soll eindringlich vor Augen geführt werden, dass der Lehrherr nicht mehr bereit ist, ein bestimmtes Verhalten hinzunehmen und Rechtskonsequenzen androht.

D. h., folgende Angaben muss die Abmahnung enthalten:

- genaue Schilderung des Sachverhaltes
- konkrete Zeitangaben, wie Datum, Uhrzeit
- Darlegung des Fehlverhaltens des Lehrlings (z. B. unentschuldigtes Fehlen, verspätete Anzeige der Arbeitsunfähigkeit)
- Hinweis auf die Widrigkeit des Verhaltens zum Lehrvertrag
- Erwartung eines vertragsgerechten Verhaltens
- Androhung der Rechtsfolge einer außerordentlichen Kündigung

Für eine spätere Verwertbarkeit der Abmahnung (z. B. im Fall einer Klage vor dem Arbeitsgericht) hat die Schilderung des Sachverhaltes große Bedeutung. Das beanstandete Fehlverhalten sollte daher unter Verwendung konkreter Tatsachen möglichst genau beschrieben werden und sich nicht auf Werturteile, wie „unzureichende Lern- und Arbeitseinstellung“ beschränken.

Übergabe: Die Abmahnung ist nur dann wirksam, wenn der Abzumahnende von ihr Kenntnis genommen hat.

Aus Beweisgründen sollte der Empfang der Abmahnung durch den Lehrling quittiert werden.

Bei minderjährigen Lehrlingen ist darauf zu achten, dass die Abmahnung den Eltern zugeht, sonst ist sie unwirksam.

Übrigens: Vor übereilten Kündigungen von Lehrverträgen unbedingt unsere Verbandsanwälte konsultieren (siehe S. 22)!

5.7 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Beendigungsgründe für Berufsausbildungsverhältnisse sind:

Ablauf der Ausbildungszeit	Bestehen der Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit	Kündigung des Ausbildungsverhältnisses (einseitig)	Aufhebungsvertrag (gegenseitiges Einvernehmen)	Konkurs des Arbeitgebers (durch Konkursverwalter unter Einhaltung der Kündigungsfrist)	Tod des Lehrlings
--------------------------------------	--	--	--	--	-----------------------------

Ablauf der Ausbildungszeit

Das Ausbildungsverhältnis endet prinzipiell mit dem Ablauf der Ausbildungszeit laut Ausbildungsvertrag.

Bestehen der Abschlussprüfung

Die Lehre endet mit bestandener Abschluss- oder Gesellenprüfung, auch wenn die Ausbildungszeit laut Ausbildungsvertrag noch nicht abgelaufen ist. Als Termin des Bestehens ist der Tag der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durch den zuständigen Prüfungsausschuss anzusehen.

Kündigung des Ausbildungsverhältnisses

Während der Probezeit ...	Nach der Probezeit ...
kann das Berufsausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.	<p>kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden</p> <p>a) vom Ausbildenden und vom Lehrling aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist (außerordentliche Kündigung)</p> <p>b) vom Lehrling mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will (Berufsaufgabekündigung).</p>

Übrigens: Weiterbeschäftigung kann die Begründung eines unbefristeten Arbeitsvertrages bedeuten! (mehr dazu siehe Pkt. 8. „Das Ende der Ausbildung“)

- Die Kündigung während und nach der Probezeit muss schriftlich erfolgen nach der Probezeit unter Angabe von Gründen (mündliche Kündigung ist nichtig, fehlende Begründung führt zur Rechtsunwirksamkeit). Bei Kündigung eines Minderjährigen ist der gesetzliche Vertreter Ansprechpartner.
- Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als 2 Wochen bekannt sind.
- Wird eine ausgesprochene Kündigung für rechtsunwirksam gehalten, kann Klage beim Arbeitsgericht eingereicht werden.
Vorsicht! Je länger das Ausbildungsverhältnis andauert, desto problematischer ist die Kündigung!
- Wird das Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit gekündigt, so kann der Auszubildende oder der Lehrling Ersatz des Schadens verlangen, wenn der andere den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Dies gilt nicht bei Kündigung durch den Lehrling wegen Aufgabe oder Wechsels der Berufsausbildung. Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von 3 Wochen nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.

Aufhebungsvertrag

Das Ausbildungsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen auch mittels Aufhebungsvertrag beendet werden. Beachten Sie auch hier, dass im Falle der Minderjährigkeit des Lehrlings der gesetzliche Vertreter Ihr Ansprechpartner ist.

Befragen Sie vor Ausspruch der Kündigung unbedingt Ihre Anwälte des Bauverbandes M-V e. V.!

Hauptgeschäftsstelle Schwerin
Herr RA Wolfgang Wunder
 Tel.: 0385 7418-115
 Fax: 0385 710778
 E-Mail: wolfgang.wunder@bauverband-mv.de

Geschäftsstelle Greifswald:
Frau RAin Gabriela Diedrich
 Tel.: 03834 5815-10
 Fax: 03834 5815-20
 E-Mail: gabriela.diedrich@bauverband-mv.de

5.8 Zwischen-, Facharbeiterabschluss- und Gesellenprüfung

Zwischen- oder Abschlussprüfungen werden grundsätzlich nur abgenommen, wenn die Anmeldung durch den Ausbildungsbetrieb bei der zuständigen Kammer, Kreishandwerkerschaft oder Innung erfolgt ist (Anmeldepflicht!).

- **Zwischenprüfungen** werden für alle Berufe der Erstausbildung durchgeführt, um den Lehrlingen, Lehrherren sowie den Schulen Hinweise über den Erfüllungsstand der Ausbildungsinhalte zu geben.
2-jährige Ausbildung – nach dem 1. Lehrjahr
3-jährige Ausbildung – nach dem 2. Lehrjahr
Die Teilnahme jedes Lehrlings an der Zwischenprüfung ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung im anerkannten Ausbildungsberuf. Auf das „Bestehen“ der Prüfung kommt es hierbei nicht an.
- **Facharbeiterabschlussprüfungen** werden auch für Hochbau-, Ausbau- oder Tiefbauarbeiter durchgeführt. Im Falle eines Anschlussvertrages zur Ausbildung im Spezialberuf wird die Facharbeiterabschlussprüfung nach zwei Ausbildungsjahren als Zwischenprüfung gewertet.
- **Gesellenprüfungen** sind Hauptprüfungen und werden zweimal im Jahr (sog. Sommer- und Winterprüfungen) vor dem zuständigen Prüfungsausschuss abgelegt.

Prüfungsgebühren

Gemäß § 37 und § 48 Berufsbildungsgesetz sind die Zwischen- und Abschlussprüfungen für den Lehrling gebührenfrei!

Das gilt auch für die zwei möglichen Wiederholungsprüfungen, soweit sie nicht nur zur Verbesserung der Noten einer bereits bestandenen Prüfung abgelegt werden.

Zulassung zur Abschluss- oder Gesellenprüfung

Zur Abschluss- oder Gesellenprüfung ist zuzulassen

- wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder dessen Ausbildungszeit nicht später als 2 Monate nach dem Prüfungstermin endet,
- wer an den Zwischenprüfungen teilgenommen und die Berichtshefte geführt hat und
- dessen Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse bei den Kammern eingetragen ist oder aus einem Grund nicht eingetragen ist, den weder der Lehrling noch sein gesetzlicher Vertreter zu verantworten hat.
- Prüfungstermine können Sie bei der zuständigen Kammer erfragen!

Zulassung zur Abschluss- oder Gesellenprüfung in besonderen Fällen

- **Vorzeitige Zulassung zur Prüfung**

Nach Anhörung des Auszubildenden und der Berufsschule kann eine vorzeitige Zulassung erfolgen, wenn die Leistungen des Lehrlings dies rechtfertigen. Unter „rechtfertigen“ werden wesentlich über dem Durchschnitt liegende Leistungen im Betrieb und in der Berufsschule (Notendurchschnitt besser als 2,49) verstanden. Der Antrag kann vom Ausbildungsbetrieb mit Zustimmung des Lehrlings oder vom Lehrling selbst gestellt werden.

- **Zulassung zur externen Prüfung**

Zur Prüfung ist auch zuzulassen, wer nachweist, dass er mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem die Prüfung abgelegt werden soll. (D. h., z. B. Ausbildungszeit Maurer = 3 Jahre; Nachweis der Berufstätigkeit hier mindestens 4,5 Jahre.)

- **Zulassung von Soldatinnen und Soldaten auf Zeit**

Diese sind zur Prüfung zuzulassen, wenn der Dienstherr bescheinigt, dass Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben wurden, welche die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

Prüfungen – ist der Auszubildende freizustellen?

Nach § 1 BBiG sind Auszubildende in jedem Fall für die Teilnahme an Prüfungen unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung freizustellen. Für Jugendliche unter 18 Jahren gilt nach § 10 des Jugendarbeitsschutzgesetzes weiter:

1. Die Freistellung für Prüfungen ist mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen auf die Arbeitszeit anzurechnen.
2. Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen.
3. Die Freistellung wird auf die Arbeitszeit mit 8 Stunden angerechnet. Die Ausbildungsvergütung ist für diesen zusätzlichen freien Tag fortzuzahlen.

Prüfungszeit ist keine Arbeitszeit. Nicht angerechnet wird die Wegezeit.

Die obigen Hinweise gelten für Zwischen-, Abschluss- und Wiederholungsprüfungen.

5.9 Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bei Nichtbestehen der Abschluss- bzw. Gesellenprüfung

- Besteht der Lehrling die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zum nächstmöglichen Termin der Wiederholungsprüfung, höchstens aber um ein Jahr (§ 21 Abs. 3 BBiG).

Die Verlängerung tritt nicht automatisch ein, sondern nur auf Verlangen des Lehrlings. Für das „Verlangen“ besteht keine Formvorschrift. Es kann schriftlich oder mündlich erfolgen.

Macht der Lehrling seinen Verlängerungsanspruch nach der Kenntnis des Nichtbestehens noch während der Vertragslaufzeit geltend, ist ihm keine besondere Frist für sein Verlangen gesetzt. Vielmehr geht man davon aus, dass ihm eine Überlegungsfrist zusteht, ob er die Ausbildung überhaupt fortsetzen will und ob er sie in seinem bisherigen Ausbildungsbetrieb fortführen will.

Macht der Lehrling seinen Verlängerungsanspruch erst nach Ablauf der Vertragslaufzeit geltend, muss dieses Verlangen unverzüglich gestellt werden.

Unverzüglich handeln = Handlung, die ohne schuldhaftes Zögern erfolgt ist. Entscheidend für die Unverzüglichkeit ist nicht die objektive, sondern die subjektive Zumutbarkeit des alsbaldigen Handelns. Nicht erforderlich ist, dass die Handlung sofort vorgenommen wird. Dem Handelnden steht eine angemessene Überlegungsfrist zu. Soweit erforderlich, darf er auch den Rat eines Rechtskundigen einholen. Als Obergrenze für ein unverzügliches Handeln wird von den Gerichten in der Regel ein Zeitraum von zwei Wochen angesehen.

Hinweis: Sie müssen den Lehrling nicht darauf hinweisen, dass er eine Verlängerung fordern kann!

- Das verlängerte Berufsausbildungsverhältnis endet mit Bestehen der 1. Wiederholungsprüfung.
- Rechtlich umstritten ist aber, ob der Lehrling einen Verlängerungsanspruch hat, wenn er auch die 1. Wiederholungsprüfung nicht besteht und eine 2. Wiederholungsprüfung ablegen will. Das Bundesarbeitsgericht hat die Frage bejaht und Folgendes ausgeführt:

„Besteht der Lehrling die 1. Wiederholungsprüfung nicht, kommt es zu einer weiteren Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses, wenn er dies verlangt und die 2. Wiederholungsprüfung noch innerhalb der nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit beginnenden 1-Jahreshöchstfrist (§ 21 Abs. 3 BBiG) liegt. Das nochmals verlängerte Berufsausbildungsverhältnis endet unabhängig davon, ob der Lehrling die zweite Wiederholungsprüfung besteht oder nicht, weil eine dritte Wiederholungsprüfung gesetzlich nicht vorgesehen ist.“

6. Der erste Tag im Betrieb!

Für den Lehrling bringt der Übergang von der Schule in den Betrieb viele Veränderungen mit sich. Die ungewohnte Umgebung des Betriebes und des Arbeitsplatzes, die Mitarbeiter des Betriebes, die „Fachsprache“ und nicht zuletzt das Übernehmen von Verpflichtungen und Verantwortungen müssen erst einmal verarbeitet werden.

Nachstehende **CHECKLISTE** soll Ihnen dabei eine Hilfe sein

- Begrüßung durch den Betriebsinhaber oder Ausbilder
- Bekanntmachen mit dem Ausbilder und mit anderen Mitarbeitern
- Zeigen des neuen Arbeitsplatzes, der Aufenthaltsräume, der Toiletten, Wasch- und Umkleieräumen, Zuweisung eines Schrankes für persönliche Dinge
- Information des Lehrlings über Ablauf der überbetrieblichen Ausbildung (ÜAZ)
- Hinweis auf Arbeitszeit und Ruhepausen
- Informationen über zu beachtende Sicherheitsbestimmungen:
 - Unfallverhütungsvorschriften
 - Schutzkleidung
 - Verhalten bei Unfällen
- Jugendarbeitsschutzgesetz aushändigen (bei jugendlichen Lehrlingen)
- Einweisung in die Arbeit und den Arbeitsplatz, Aushändigung der Arbeitsmittel
- Einweisung in die Bedienung und Handhabung von Maschinen und Geräten

Denken Sie auch daran:

- Entgegennahme der Lohnsteuerkarte
- Anmeldung des Lehrlings bei der Krankenkasse (innerhalb von 14 Tagen)
- Anmeldung in der Berufsschule und im Überbetrieblichen Ausbildungszentrum
- Aushändigung des Berichtsheftes bzw. des Ausbildungsnachweises

Übrigens: Das Verhältnis des neuen Lehrlings zu seinem Ausbildungsbetrieb kann in starkem Maße von den Eindrücken während der ersten Arbeitstage beeinflusst werden. Deshalb kommt einer sorgfältigen Einführung in den Ausbildungsbetrieb große Bedeutung zu!

7. Ärztliche Untersuchung von Jugendlichen (unter 18 Jahre)

- Jugendliche (unter 18 Jahre) dürfen nur ausgebildet oder beschäftigt werden, wenn die Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung vorliegt. Die Bescheinigung darf zu Beginn der Beschäftigung nicht älter als 14 Monate sein.
- Ein Jahr nach Aufnahme der Ausbildung oder Beschäftigung muss die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung vorgelegt werden. Die Nachuntersuchung muss innerhalb der letzten 3 Monate des ersten Ausbildungsjahres stattfinden. Der Arbeitgeber sollte deshalb Lehrlinge 9 Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf diesen Zeitpunkt hinweisen und auffordern, die Nachuntersuchung durchführen zu lassen.
- Lehrlinge dürfen nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiterbeschäftigt werden, solange sie die Bescheinigung nicht vorgelegt haben.
- Wechselt der Lehrling den Arbeitgeber vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres, muss sich der neue Arbeitgeber die Bescheinigung über die Erstuntersuchung vorlegen lassen, bei einem Wechsel nach Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres auch die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung.
- Der Arbeitgeber muss die für ihn bestimmten Bescheinigungen über die ärztliche Untersuchung bis zum Ende der Beschäftigung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Lehrlings, aufbewahren und dem Gewerbeaufsichtsamt sowie der Berufsgenossenschaft auf Verlangen zur Einsicht vorlegen oder einsenden.
- Scheidet der Lehrling aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, sind ihm mit den sonstigen Papieren auch die Untersuchungsbescheinigungen auszuhändigen.

Übrigens: Die Nichtbeachtung dieser Vorschriften und Zuwiderhandlungen sind mit Geldbuße bedroht!

8. Nach der Ausbildung

Fall 1: Sie können/wollen den ehemaligen Lehrling nicht übernehmen.

- Händigen Sie die erforderlichen Arbeitspapiere aus und
- Übergeben Sie ein qualifiziertes Zeugnis.

Achtung! Der ehemalige Lehrling hat Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis mit exakten Angaben über Führung, Leistungen und Talente, egal ob er die Prüfung bestanden hat oder nicht. Dies sollte nicht verweigert werden, der Lehrling könnte auf Schadensersatz klagen, weil er ohne Zeugnis keine Arbeitsstelle bekam.

Vorsicht! Werden Lehrlinge im Anschluss an das Berufsbildungsverhältnis weiterbeschäftigt, ohne dass die Ausbildung fortgesetzt wird und ohne dass weitere Vereinbarungen getroffen werden, wird dadurch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet. Ein Arbeitsverhältnis durch Beschäftigung über das Ende des Berufsausbildungsverhältnisses hinaus entsteht dann aber nicht, wenn das Berufsausbildungsverhältnis im Anschluss an die vereinbarte Ausbildungszeit verlängert wird. Eine Verlängerung kann nur dann in Betracht kommen, wenn der Lehrling

1. die Verlängerung bis zur Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses verlangt;
Das BAG hat allerdings in einem Urteil (3 AZR 427/07) vom 14.01.2009 klargestellt, dass ein solches „Verlangen“ auch vorliegt, wenn der Lehrling nach dem vereinbarten Ende der Ausbildungszeit weiter im Betrieb erscheint. Das regelmäßige Erscheinen sei so auszulegen, dass er bis zur Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses weiter als Lehrling beschäftigt werden und abwarten will, ob er die Prüfung wiederholen muss oder
2. das Verlangen damit begründet, er müsse sich einer Wiederholungsprüfung unterziehen.

Fall 2: Sie wollen den ehemaligen Lehrling befristet weiterbeschäftigen.

Hierfür gibt es nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz zwei Möglichkeiten. Sie können

- ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Sachgrund oder
- ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund begründen.

Befristung mit Sachgrund: Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages ist z. B. dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer im Anschluss an eine Ausbildung befristet beschäftigt wird, um ihm den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Dies gilt sowohl für den eigenen ehemaligen Lehrling als auch für einen Jung-Gesellen, der von einem anderen Betrieb ausgebildet wurde.

Befristung ohne Sachgrund: Mit einem Jung-Gesellen kann allerdings auch ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren geschlossen werden. Das vorangegangene Berufsausbildungsverhältnis stellt nämlich kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes dar. Bis zur Gesamtdauer von 2 Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Vorsicht! Wenn der Jung-Geselle vor der Ausbildung bereits im Betrieb als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt war – auch als Überbrückung zwischen Schulabschluss und Beginn einer Lehre – kann die Befristung ohne Sachgrund nicht angewendet werden. Hier ist eine Befristung mit Sachgrund zu vereinbaren. Im befristeten Arbeitsvertrag ist zu vermerken:

„Die Befristung des Arbeitsvertrages erfolgt gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG, da die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern.“

Fall 3: Sie wollen den ehemaligen Lehrling unbefristet weiterbeschäftigen.

- Schließen Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Übrigens: Für alle vorgenannten Fälle können Sie Arbeitsvertragsmuster bei uns anfordern!

Ausbildungsjahr 2011/2012

Durchlaufplan betriebliche und überbetriebliche Ausbildung und Berufsschulunterricht
der Lehrlinge der Bauhauptberufe in Mecklenburg-Vorpommern

										D U R C H L A U F P L A N					
										1. Lehrjahr		2. Lehrjahr		3. Lehrjahr	
KW	vom	bis	Feiertage in MV	Ferien und	bew. FT	Tag	Hinweise	Tag	Hinweise	Tag	Hinweise	Tag	Hinweise		
34	22.08.2011	26.08.2011													
35	29.08.2011	02.09.2011		bis 31.08.2011				5	ÜAZ-Beginn	2		01.09.BS Beginn			
36	05.09.2011	09.09.2011						5		5					
37	12.09.2011	16.09.2011				5	ÜAZ-Beginn	5	BS-Beginn						
38	19.09.2011	23.09.2011				5		5							
39	26.09.2011	30.09.2011				5	BS-Beginn	5							
40	03.10.2011	07.10.2011				5		5							
41	10.10.2011	14.10.2011				5				5					
42	17.10.2011	21.10.2011		17.-22.10.			Herbstferien	5	Herbstferien	5	Herbstferien	5	Herbstferien		
43	24.10.2011	28.10.2011				5		5		5		5			
44	31.10.2011	04.11.2011	31.10.2011			4		4					Reformationst.		
45	07.11.2011	11.11.2011				5		5		5					
46	14.11.2011	18.11.2011				5		5							
47	21.11.2011	25.11.2011				5		5							
48	28.11.2011	02.12.2011				5		5				5			
49	05.12.2011	09.12.2011				5		5				5			
50	12.12.2011	16.12.2011				5		5		5					
51	19.12.2011	23.12.2011		23.12. bis	21.-22.12.		2 bew. FT	2	2 bew. FT	2	2 bew. FT		Weihnachts- ferien		
52	26.12.2011	30.12.2011		02.01.2012			Ferien		Ferien						
1	02.01.2012	06.01.2012		02.01.2012		4		4							
2	09.01.2012	13.01.2012				5		5							
3	16.01.2012	20.01.2012				5		5							
4	23.01.2012	27.01.2012				5		5				5			
5	30.01.2012	03.02.2012				5		5				5			
6	06.02.2012	10.02.2012		06.-11.02.			Ferien		Ferien		Ferien		Winterferien		



Ansprechpartner für Rückfragen zur Berufsausbildung



Bauverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Werderstraße 1, 19055 Schwerin

Hauptgeschäftsführer: Dipl.-Ing. (FH) Jörg Schnell

Tel.: 0385 74180, Fax: 0385 710778

E-Mail: info@bauverband-mv.de



abc Bau M-V GmbH

Fritz-Triddelfitz-Weg 3, 18069 Rostock

Geschäftsführer: Dipl.-Ing. (FH) Bernd Rackow

Tel.: 0381 80945-0, Fax: 0381 80945-99

E-Mail: info@abc-bau.de

