



BAUVERBAND
MECKLENBURG-VORPOMMERN E.V.

Ausbildungsfibel Bau 2024/2025



Nachschlagewerk für
Ausbildungsunternehmen

Ihre Ansprechpartner für Fragen zur Berufsausbildung



BAUVERBAND
MECKLENBURG-VORPOMMERN E.V.

Bauverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.
Werderstraße 1, 19055 Schwerin

Abteilungsleiterin Bildung/Technik
Petra Höftmann

Tel.: 0385 7418-220

E-Mail: petra.hoeftmann@bauverband-mv.de



abc Bau M-V GmbH
Fritz-Triddelfitz-Weg 3, 18069 Rostock

Geschäftsführerin
Dipl.-Kauffrau Birte Magnussen

Tel.: 0381 80945-0

E-Mail: info@abc-bau.de

Inhalt

Ihre Ansprechpartner für Fragen zur Berufsausbildung	2
Vorwort	4
1. Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Grundsätzliches)	5
2. Wegweiser für Bauunternehmen, die erstmalig ausbilden	7
2.1. Checkliste	7
2.2 „Ausbildung möglich machen“ – Hilfe beim Einstieg in die Berufsausbildung	9
2.3 „Berufsstart Bau“ – Gezielte Vorbereitung auf die Ausbildung	9
3. Varianten der Berufsausbildung (2- und 3-jährig)	10
3.1 Die richtige Bewerberauswahl.....	11
3.2 Hilfen während der Ausbildung	12
4. Dualer Studiengang Bauingenieurwesen	13
5. Flexible überbetriebliche Ausbildung – sachliche und zeitliche Gliederung	13
6. Das Berufsausbildungsverhältnis	16
6.1 Berufsausbildungsvertrag.....	16
6.2 Monatliche Ausbildungsvergütung	18
6.3 Das 13. Monatseinkommen.....	21
6.4 Die Inflationsausgleichsprämie im Baugewerbe	21
6.5 Urlaub und Freistellung	21
6.6 Tägliche Arbeitszeit	22
6.7 Der Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)	24
6.8 Disziplinarmaßnahmen.....	25
6.9 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses.....	26
6.10 Mitteilungspflicht bei Nichtübernahme des Auszubildenden	28
6.11 Zwischen-, Facharbeiterabschluss- und Gesellenprüfung.....	30
6.12 Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung	32
7. Ärztliche Untersuchung von Jugendlichen	33
8. Nach der Ausbildung	33
Durchlaufplan	35

Vorwort

Bildung ist eine zentrale Verbandsleistung. Die Aus- und Weiterbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses vom Auszubildenden bis hin zum erfolgreichen Unternehmer bildet den Schwerpunkt unseres Bildungskonzeptes zur Sicherung des Fachkräftebedarfs unserer Branche.

Eine gute Berufsausbildung bietet Unternehmen qualifizierten Berufsnachwuchs. Ausbildung lohnt sich. Wer jetzt ausbildet, sichert sich die künftig benötigten Fachleute und stärkt seine Wettbewerbsfähigkeit.

Mit unserem aktuellen und übersichtlichen Nachschlagewerk, der Ausbildungsfibel Bau, werden Sie – als Ausbildungsunternehmen – jährlich zu sämtlichen Themen der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft informiert. Wir wollen dazu beitragen, Hemmnisse und Schwierigkeiten bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen abzubauen und Antworten auf immer wiederkehrende Fragen zur Einrichtung eines Ausbildungsplatzes zu geben.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Auszubildenden eine erfolgreiche Ausbildungszeit.

Ihr Team des Bauverbandes M-V e.V.



Die Vervielfältigung, insbesondere das Fotokopieren der Ausbildungsfibel, ist nicht gestattet (§§ 53, 54 UrhG) und strafbar (§ 106 UrhG).
Im Fall der Zuwiderhandlung wird Strafantrag gestellt.

Redaktionsstand: 26. Januar 2024

1. Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Grundsätzliches)

Duales System: Die Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen wird nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 2 BBiG) an zwei Lernorten vermittelt:

- im **Ausbildungsunternehmen** (überbetriebliche Ausbildung im überbetrieblichen Ausbildungszentrum 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 Unternehmen: Der Lernort Unternehmen ist außerordentlich vielseitig. Er reicht vom Kleinunternehmen mit einer engen persönlichen Beziehung zwischen Ausbilder und Auszubildenden bis zur gegliederten Ausbildungsorganisation in Großunternehmen. Für die Ausbildung im Unternehmen sind Ausbilder und Meister zuständig, die fachlich und persönlich geeignet sein müssen (Ausbildereignungsprüfung). Die Ausbildung wird um mehrwöchige Lehrgänge in überbetrieblichen Ausbildungszentren ergänzt, da in der Regel nicht alle Ausbildungsleistungen gemäß Ausbildungsordnung von den einzelnen Unternehmen erbracht werden können.

Lernort überbetriebliches Ausbildungszentrum (ÜAZ): Ein anerkanntes Qualitätsmerkmal der Ausbildung in der Bauwirtschaft liegt in der Unterstützung der betrieblichen Ausbildung durch überbetriebliche Ausbildungsstätten. 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 Berufsschule: In der Berufsschule wird fachtheoretischer und allgemeinbildender Unterricht erteilt. Seit August 2015 greift das Landesfachklassenprinzip für viele Berufe (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.

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

Durchlaufplan: Die berufspraktische und berufstheoretische Ausbildung wird in Mecklenburg-Vorpommern in Blöcken durchgeführt. Einzelheiten dazu ergeben sich aus dem mit dem Ministerium für Bildung und Kindertagesstätten M-V abgestimmten einheitlichen Durchlaufplan für die Bauhauptberufe der Berufsschulstandorte Rostock, Neustrelitz und Schwerin.

Dieser Durchlaufplan befindet sich am Ende unserer Fibel.

Rechtliche Grundlagen: Wesentliche Bestimmungen für die Berufsausbildung im Unternehmen enthält das Berufsbildungsgesetz (BBiG), die Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft sowie der Tarifvertrag über die Berufsausbildung im Baugewerbe (BBTV – allgemeinverbindlich). 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 Auszubildende hat damit einen gesetzlichen Anspruch auf die Vermittlung der dort beschriebenen Ausbildungsinhalte.

Zuständige Stellen: Die für die Berufsbildung zuständigen Stellen sind die örtlichen Handwerkskammern oder die örtlichen Industrie- und Handelskammern. 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: Auszubildende haben Anspruch auf eine angemessene monatliche Vergütung (§ 17 Abs. 1 BBiG) deren Höhe im Ausbildungsvertrag festgelegt wird. In der Bauwirtschaft ergibt sich die Höhe der monatlichen Ausbildungsvergütung für die Auszubildenden aus dem TV Lohn Ost (nähere Informationen zum Thema „Ausbildungsvergütung“ unter Abschnitt 6.2.). Sie ist nach Ausbildungsjahren gestaffelt. Auszubildende sind in die gesetzliche Sozialversicherung (Krankheit, Rente, Pflege, Arbeitslosigkeit, Unfall) mit einzubeziehen.

2. Wegweiser für Bauunternehmen, die erstmalig ausbilden

2.1. Checkliste

Maßnahmen		Erläuterungen
1.	Bei der zuständigen Stelle (HWK oder IHK) Ausbildungsberechtigung beantragen	<ul style="list-style-type: none"> • zuständiger Ausbildungsberater prüft und bestätigt Eignung des Unternehmens sowie persönliche und berufliche Eignung der zu bestellenden Ausbilder • der Ausbildungsberater berät auch zum „Antrag auf widerrufliche Zuerkennung ...“
2.	Bei der zuständigen Agentur für Arbeit Bereitschaft zur Ausbildung erklären	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Ausbildungsplätze und Berufe angeben • Agentur für Arbeit empfiehlt dem Unternehmen registrierte Ausbildungswillige oder er bemüht sich selbst um Ausbildungswillige
3.	Vorbereitung der Ausbildungsverträge	<ul style="list-style-type: none"> • Einstellungsgespräch führen • ärztliche Untersuchung (Erstuntersuchung nach § 32 JArbSchG) auf Berufstauglichkeit
4.	Berufsausbildungsvertrag schriftlich vor Beginn der Ausbildung abschließen (3 Exemplare des Berufsausbildungsvertrages + Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse)	<ul style="list-style-type: none"> • Vertragsformulare verwenden (erhältlich bei Kammern oder Kreishandwerkerschaften) • alle 3 Exemplare des Berufsausbildungsvertrages bei der zuständigen Stelle (HWK oder IHK) einreichen • Antrag sowie 1 Exemplar verbleiben bei der zuständigen Stelle • 2 bestätigte Ausbildungsverträge erhält das Unternehmen zurück • auf Anfrage erhält das Unternehmen die Ausbildungsverordnung
5.	Weiterleitung der Ausbildungsverträge	<ul style="list-style-type: none"> • ein Original-Exemplar verbleibt im Unternehmen • ein Original-Exemplar erhält der Auszubildende • eine Kopie an die SOKA-BAU senden
6.	Ordnungs- und Ausbildungsmittel kostenlos beschaffen	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsrahmenplan des Berufes gemäß der Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft • Ausbildungsnachweisheft (Berichtsheft) zur Verfügung stellen • erforderliches Werkzeug, Werkstoffe und Fachliteratur
7.	Anmeldung im überbetrieblichen Ausbildungszentrum (ÜAZ)	<ul style="list-style-type: none"> • über Formblatt Anmeldung vornehmen • ist kein Formblatt vorhanden, reicht ein formloses Anschreiben an das jeweilige ÜAZ (siehe Adresse abc Bau M-V GmbH, am Anfang unserer Fibel)
8.	Auszubildende bei der zuständigen Berufsschule anmelden	<ul style="list-style-type: none"> • Formular der zuständigen Berufsschule ausfüllen und einreichen oder • formloses Anschreiben + Kopie des Ausbildungsvertrages einreichen

9.	Aktivitäten vor der Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • vom Auszubildenden vorzulegende Unterlagen: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Steuer-Identifikationsnummer und Geburtsdaten ✓ Vorlage der ärztlichen Erstuntersuchung bei Jugendlichen (darf nicht älter als 14 Monate sein!) ✓ Nachweis über Krankenkassenmitgliedschaft ✓ Kopie des Sozialversicherungsausweises (wird durch Rentenversicherungsträger ausgestellt) ✓ Nachweis über aktuellen Masernschutz • vom Betrieb zu erledigen: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Anmeldung des Auszubildenden bei der Sozialversicherung ✓ Belehrung über Betriebsordnung, Unfallgefahren und Unfallverhütung durchführen
10.	Beginn der Ausbildungszeit <i>Empfehlung: 1. August</i> (bei dualem Studium ab 1. Juli)	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen und Auszubildender erhalten vom überbetrieblichen Ausbildungszentrum den Durchlaufplan für das jeweilige Ausbildungsjahr • Berufsschule informiert das Unternehmen über Anmeldeeingang und Beschulungsklasse (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 ist das Jugendarbeitsschutzgesetz auszuhändigen) • vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres erneut eine ärztliche Bescheinigung über die Nachuntersuchung vorlegen lassen (für Jugendliche) • Berichtsheft regelmäßig kontrollieren und abzeichnen • Ausbildungsrahmenplan vermitteln
12.	Berufsschule/überbetriebliche Ausbildung	Das Ausbildungsunternehmen hat den Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule und zur überbetrieblichen Ausbildung freizustellen.
13.	Prüfungen	<p>Für die Zwischen-, Gesellen- oder Abschlussprüfungen hat das Unternehmen den Auszubildenden anzumelden und freizustellen. Freistellung aller Azubis an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.</p> <p>Achtung!</p> <p>Die rechtzeitige Anmeldung der Auszubildenden zu den Prüfungen bei der zuständigen Stelle bzw. Innung ist Aufgabe des Ausbildungsunternehmens!</p>
14.	Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses	Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit, außer der Auszubildende besteht seine Facharbeiter- oder Gesellenprüfung vorzeitig oder er besteht diese Prüfung nicht (§ 21 Abs. 1 – 3 BBiG).

2.2 „Ausbildung möglich machen“ – Hilfe beim Einstieg in die Berufsausbildung

Unser Ausbildungszentrum, die abc Bau M-V GmbH, unterstützt mit einem Maßnahmenpaket die Unternehmen, die mit der Berufsausbildung beginnen wollen.

Nutzen Sie folgende Leistungsangebote:

- gemeinsam mit Ihnen für Bauausbildung werben,
- geeigneten Fachkräftenachwuchs für Ihr Unternehmen finden,
- interessierte Bewerber auf Eignung testen,
- gemeinsam unterstützen wir Sie, eine Ausbildungsberechtigung zu erhalten,
- Hilfe bei notwendigen Anmeldungen und Formalitäten,
- Begleitung der Ausbildung sowie
- Feedback über den aktuellen Ausbildungsstand geben.

2.3 „Berufsstart Bau“ – Gezielte Vorbereitung auf die Ausbildung

Für ausbildungswillige, aber noch nicht ausbildungsfähige Jugendliche, die den Schritt von der Schule in das Berufsleben bisher nicht geschafft haben, hat die Bauwirtschaft ein Instrument, das sich an der originären Ausbildung orientiert – Berufsstart Bau. Durch die umfassende Förderung ist das Projekt für Bauunternehmen nahezu **kostenfrei**. In einem Zeitraum von mind. 6 bis max. 12 Monaten lernen Sie ausbildungswillige Jugendliche kennen. Dabei wechseln sich die Einsatzzeiten im Unternehmen und in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte ab.

Kernpunkte des Projektes sind:

- gezielte Qualifizierung von Jugendlichen zur Vorbereitung auf die Ausbildung
- Übernahme der Kosten durch SOKA-BAU für die überbetriebliche Ausbildung (inklusive Fahrt- und Unterbringungskosten)
- Lohnzuschuss im Rahmen der Einstiegsqualifizierung (EQ) durch die Agentur für Arbeit und das Jobcenter
- Unterstützung bei der Akquise von Jugendlichen durch die überbetriebliche Ausbildungsstätte
- organisatorische Unterstützung während der Maßnahme durch die überbetriebliche Ausbildungsstätte
- „Testphase“ für Ihren potenziellen Auszubildenden

Ihre Ansprechpartnerinnen

Bauverband M-V e. V.:
Frau Petra Höftmann




Tel: 0385 7418-220
E-Mail: petra.hoeftmann@bauverband-mv.de

abc Bau M-V GmbH:
Frau Christiane Stüwe

Tel.: 0381 80945-72
E-Mail: c.stuewe@abc-bau.de

3. Varianten der Berufsausbildung (2- und 3-jährig)

Das Bauhauptgewerbe bildet in der Regel in einer 3-jährigen Ausbildung Facharbeiter oder Gesellen aus. Aufgrund der Stufenausbildung haben Unternehmen die Möglichkeit, Ausbildungsverträge über eine 2-jährige Ausbildung abzuschließen. Folgende Varianten beim Abschluss von Ausbildungsverträgen stehen Ihnen zur Auswahl:

Variante 1 (1. und 2. Stufe)	Variante 2 (1. Stufe)	Variante 3 (2. Stufe)
Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages zum Gesellen oder Facharbeiter im Spezialberuf (z. B. Maurer, Zimmerer etc.)	Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages zum Facharbeiter im Hochbau, Ausbau oder Tiefbau mit gewähltem Schwerpunkt	Nach Abschluss des Hoch-, Tief- oder Ausbaufacharbeiters kann ein Anschlussvertrag zur Ausbildung als Geselle oder Facharbeiter im Spezialberuf (z. B. Maurer, Zimmerer etc.) geschlossen werden.
Ausbildungszeit: 3 Jahre Zwischenprüfung: 2. Lehrjahr Abschlussprüfung: 3. Lehrjahr  Ende der Ausbildungszeit	Ausbildungszeit: 2 Jahre Zwischenprüfung: 1. Lehrjahr Abschlussprüfung: 2. Lehrjahr  Ende der Ausbildungszeit	Ausbildungszeit: 1 Jahr (zusätzlich) Zwischenprüfung: nicht erforderlich, Facharbeiterabschlussprüfung (s. o.) gilt als Zwischenprüfung Abschlussprüfung: nach 1 Jahr  Ende der Ausbildungszeit
FACHARBEITER ODER GESELLE IM SPEZIALBERUF	HOCH-, TIEF- ODER AUSBAUFACHARBEITER oder siehe letzte Spalte (Anschluss)-Variante 3	FACHARBEITER ODER GESELLE IM SPEZIALBERUF

3.1 Die richtige Bewerberauswahl

Entscheiden Sie zunächst für sich, ob Sie dem Bewerber:

- einen **3-jährigen** Ausbildungsvertrag mit Abschluss Geselle bzw. Facharbeiter im Spezialberuf,
- einen **2-jährigen** Ausbildungsvertrag mit Abschluss Hoch-, Tief- oder Ausbaufacharbeiter **oder**
- einen **2-jährigen** Ausbildungsvertrag mit Abschluss Hoch-, Tief- oder Ausbaufacharbeiter mit **Option eines Anschlussvertrages** zum Gesellen bzw. Facharbeiter im Spezialberuf

anbieten wollen.

Eine gründliche Bewerberauswahl liegt im beiderseitigen Interesse, denn eine falsche Berufswahl ist eine Enttäuschung für den Auszubildenden sowie eine Fehlinvestition für das Ausbildungsunternehmen. 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 Ihr Unternehmen passen. Die richtige Auswahl können Sie nur treffen, wenn Sie sich die Zeit nehmen, ein umfassendes Bild vom Bewerber zu bekommen.

Entscheidungshilfen hierbei sind:

1. Bewerbungsunterlagen

bestehen in der Regel aus Bewerbungsanschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen. Setzen Sie hier die Maßstäbe Ihrer Vorauswahl nicht zu eng an. Oft 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 offene Fragen, damit sie nicht mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden, sondern Spielraum zur Beantwortung der Fragen offen bleibt. Denken Sie daran, dass auch der Bewerber Fragen stellen möchte. Gehen Sie einen Schritt weiter und testen Sie Einstellung und Wissen in einem

3. Eignungstest

bei dem Ihnen die abc Bau M-V GmbH behilflich ist und nach dem Ergebnis des Eignungstests Empfehlungen zur Bewerberauswahl ausspricht. Haben Sie sich entschieden, dann vereinbaren Sie den

4. Beginn des Ausbildungsverhältnisses

ab 1. August. So können Sie mit dem Auszubildenden 1,5 Monate zusammenarbeiten, bevor er im 1. Ausbildungsjahr in die überbetriebliche Ausbildung geht. Bitte vereinbaren Sie mit Ihrem zukünftigen Auszubildenden eine

5. Probezeit

von 4 Monaten (vom Gesetz zugelassene Maximalzeit), die Ihnen die Möglichkeit bietet zu kontrollieren, ob Ihre Entscheidung richtig war. In der Probezeit sollten Sie mindestens ein

6. Probezeitgespräch

führen, um festzustellen, ob der eingestellte Auszubildende zu Ihrem Unternehmen passt und ob er in der Lage sein wird, die Ausbildung erfolgreich zu meistern.

Aber auch für den Auszubildenden gilt es zu prüfen und mitzuteilen, ob er mit der gewählten Ausbildung zufrieden ist.

Nutzen Sie zur objektiven Einschätzung Ihres Auszubildenden u. a. die Leistungseinschätzungen aus der überbetrieblichen Ausbildung.

Einen entsprechenden Leitfaden für das Führen eines Probezeitgespräches können Sie beim Bauverband M-V e.V. anfordern.

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vom Auszubildenden oder vom Ausbildungsunternehmen – ohne Angabe von Gründen – gekündigt werden.

3.2 Hilfen während der Ausbildung

Die Agentur für Arbeit bietet Unterstützungsbedarf während der Ausbildung mit dem Instrument:

[Assistierte Ausbildung \(AsA flex\)](#)

Für diese Förderung wurde die bisherige Assistierte Ausbildung (AsA) mit der ausbildungsbegleitenden Hilfe (abH) zusammengeführt und um neue Optionen erweitert. Mit der assistieren Ausbildung erhalten nicht nur die Auszubildenden individuell angepasste Hilfen, sondern den ausbildenden Unternehmen wird Entlastung bei der Organisation und Durchführung der Ausbildung angeboten. Der Einstieg in die Assistierte Ausbildung ist jederzeit möglich, weshalb sie auch „Assistierte Ausbildung flexibel“ bzw. „AsA flex“ genannt wird.

Nehmen Sie für weitere Informationen Kontakt mit Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit auf.

4. Dualer Studiengang Bauingenieurwesen

Der Duale Studiengang Bauingenieurwesen verbindet das Hochschulstudium im Bauingenieurwesen mit einer Berufsausbildung auf 2. Stufe in einem Bauberuf. Ein starker Praxisbezug kennzeichnet diesen Studiengang. Die Regelstudienzeit beträgt 9 Semester (4,5 Jahre) und schließt mit dem akademischen Grad Bachelor of Engineering im Bauingenieurwesen sowie mit einem Berufsabschluss ab.

Die Vorteile dieses Dualen Studiengangs liegen für die Unternehmen klar auf der Hand:

- Instrumentarium zur Optimierung der Personalplanung und Personalentwicklung
- keine kostenintensive Einarbeitung, da betriebliche Beteiligung in der Praxis
- optimale Verbindung zwischen Theorie und Praxis
- unternehmensspezifische Fragestellungen können anhand von Projekt- und Abschlussarbeiten geklärt bzw. bearbeitet werden; unproduktive Einarbeitungsphase eines Praktikanten entfällt
- die Ausbildungskosten sind gemäß Tarifvertrag des Baugewerbes (BBTV) umlagefähig

5. Flexible überbetriebliche Ausbildung – sachliche und zeitliche Gliederung

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 Lerninhalte und Lernziele auf der Baustelle.

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

Nach § 4 der Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Bundesgesetzblatt Teil I, Nr. 28 vom 10.06.1999, Seite 1102) sind die Zeiten der Ausbildung für Auszubildende der Bauhauptberufe in überbetrieblichen Ausbildungsstätten als Marge von 37 Wochen bis 32 Wochen verbindlich festgelegt, davon im:

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

Einzelheiten zu den Zeiten der überbetrieblichen Ausbildung enthält der beigefügte Durchlaufplan am Ende unserer Fibel.

Hinweis: Der Auszubildende hat gegenüber dem Ausbildungsunternehmen 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 M-V GmbH nach der Anmeldung Ihres Auszubildenden eine Übersicht zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der überbetrieblichen Ausbildung.

Übersicht sachliche und zeitliche Gliederung der überbetrieblichen Ausbildung der Bauhauptberufe in Mecklenburg-Vorpommern

Grundlage: Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft vom 02.06.1999 (BGBl Teil I Nr. 28)

Ausbildungsberuf	Lehrjahr	Ausbildungszeit in Wochen, einschließlich Marge	Ausbildungsinhalte (Handlungsfelder) nach Ausbildungswochen																					
			Berufsausbildung, Arbeits- und Tarifrecht	Aufbau, Organisation des Ausbildungsbetriebes	Sicherheit u- Gesundheitsschutz	Umweltschutz	Einrichten, Sichern, Räumen von Baustellen	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- u- Entsorgungssysteme	Instandhalten/Sanieren	Qualitätssicherung, Berichtswesen
Maurer/-in	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	1	4	8	b	1	1	1	1	-	1	1	1	-	-
	2.	13	a	a	a	a	b	b	b	b	-	2	9	b	-	1	-	1	-	-	-	-	-	b
	3.	4	a	a	a	a	b	b	b	b	-	0,5	3	b	-	-	-	-	-	-	-	-	0,5	b
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	1	10	2	b	1	1	1	1	-	1	1	1	-	-
	2.	13	a	a	a	a	b	b	b	b	-	11	2	b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	b
	3.	4	a	a	a	a	b	b	b	b	-	3,5	-	b	-	-	-	-	-	-	-	-	0,5	b
Zimmerer/-in	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	10	3	1	b	1	1	1	3	-	-	-	-	-	-
	2.	13	a	a	a	a	b	b	b	b	11	1	-	b	-	-	-	1	b	-	-	-	-	b
	3.	4	a	a	a	a	b	b	b	b	3,5	-	-	b	-	-	-	-	b	-	-	-	0,5	b
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	1	2	2	b	2	2	9	2	-	-	-	-	-	-
	2.	13	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	b	1	1	10	1	b	-	-	-	-	b
	3.	4	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	b	-	-	3,5	-	b	-	-	-	0,5	b
Trockenbaumonteur/-in	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	3	2	1	b	2	1	1	10	-	-	-	-	-	-
	2.	13	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	b	-	-	-	12	b	-	-	-	1	b
	3.	4	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	b	-	-	-	3,5	b	-	-	-	0,5	b
Straßenbauer/-in	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	1	2	2	-	-	-	-	-	-	2	10	3	-	-
	2.	13	a	a	a	a	b	b	b	b	-	2	1	-	-	-	-	-	-	1	8	1	-	b
	3.	4	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	b
Rohrleitungsbauer/-in	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	1	3	2	-	-	-	-	-	-	3	3	8	-	-
	2.	13	a	a	a	a	b	b	b	b	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	9	-	b
	3.	4	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,5	0,5	b
Kanalbauer/-in	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	1	3	2	-	-	-	-	-	-	3	3	8	-	-
	2.	13	a	a	a	a	b	b	b	b	-	1	2	-	-	-	-	-	-	4	2	4	-	b
	3.	4	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2,5	0,5	-	b

Ausbildungsberuf	Lehrjahr	Ausbildungsinhalte (Handlungsfelder) nach Ausbildungswochen																						
		Ausbildungszeit in Wochen, einschließlich Marge		Berufsausbildung, Arbeits- und Tarifrecht	Aufbau, Organisation des Ausbildungsbetriebes	Sicherheit u- Gesundheitsschutz	Umweltschutz	Einrichten, Sichern, Räumen von Baustellen	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- u- Entsorgungssysteme	Instandhalten/Sanieren
Hochbaufacharbeiter/-in *																								
Schwerpunkt Maurerarbeiten	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	1	4	8	b	1	1	1	1	-	1	1	1	-	-
	2.	13	a	a	a	a	b	b	b	b	-	2	9	b	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Schwerpunkt Beton/Stahlbetonarbeiten	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	1	10	2	b	1	1	1	1	-	1	1	1	-	-
	2.	13	a	a	a	a	b	b	b	b	-	11	2	b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ausbaufacharbeiter/-in *																								
Schwerpunkt Zimmererarbeiten	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	10	3	1	b	1	1	1	3	-	-	-	-	-	-
	2.	13	a	a	a	a	b	b	b	b	11	1	-	b	-	-	-	1	b	-	-	-	-	-
Schwerpunkt FPM-Arbeiten	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	1	2	2	b	2	2	9	2	-	-	-	-	-	-
	2.	13	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	b	1	1	10	1	b	-	-	-	-	-
Schwerpunkt Trockenbauarbeiten	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	3	2	1	b	2	1	1	10	-	-	-	-	-	-
	2.	13	a	a	a	a	b	b	b	b	-	-	-	b	-	-	-	12	b	-	-	-	-	1
Tiefbaufacharbeiter/-in *																								
Schwerpunkt Straßenbauarbeiten	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	1	2	2	-	-	-	-	-	-	2	10	3	-	-
	2.	13	a	a	a	a	b	b	b	b	-	2	1	-	-	-	-	-	-	1	8	1	-	b
Schwerpunkt Rohrleitungsbauarbeiten	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	1	3	2	-	-	-	-	-	-	3	3	8	-	-
	2.	13	a	a	a	a	b	b	b	b	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	9	-	b
Schwerpunkt Kanalbauarbeiten	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	1	3	2	-	-	-	-	-	-	3	3	8	-	-
	2.	13	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

* Ausbildung dauert zwei Jahre

6. Das Berufsausbildungsverhältnis

6.1 Berufsausbildungsvertrag

- Berufsausbildungsverträge erhalten Sie bei Ihrer zuständigen Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer oder Kreishandwerkerschaft, inklusive des Antrags auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse.
- Berufsausbildungsverträge müssen schriftlich vor Beginn der Ausbildung geschlossen werden.
- Alle Verträge (3-fach) sind vom Ausbildungsunternehmen und dem Auszubildenden und gegebenenfalls von den gesetzlichen Vertretern (für Auszubildende vor dem vollendeten 18. Lebensjahr gültig) handschriftlich zu unterschreiben und unverzüglich an die zuständige Stelle (IHK oder HWK) zu senden.
- Dem Auszubildenden bzw. den gesetzlichen Vertretern ist nach Bestätigung durch die zuständige Stelle und erfolgter Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ein Original des Ausbildungsvertrages auszuhändigen.
- Änderungen oder die Kündigung des Ausbildungsvertrages sind der zuständigen Stelle unverzüglich anzuzeigen.

Mindestangaben im Berufsausbildungsvertrag

- **Art sowie Ziel der Berufsausbildung**

Es ist der Ausbildungsberuf gegebenenfalls mit der Fachrichtung oder dem Schwerpunkt anzugeben (z. B. Maurer oder Hochbaufacharbeiter im Schwerpunkt Maurerarbeiten).

- **Beginn und Dauer der Berufsausbildung**

Es ist der 1. Ausbildungstag einzutragen, die Dauer und das Ende der Ausbildung sowie gegebenenfalls Gründe für eine verkürzte Ausbildung, zum Beispiel:

- 3 Jahre = 36 Monate, vom 01.08.2024 bis 31.07.2027 oder
- 2 Jahre = 24 Monate, vom 01.08.2024 bis 31.07.2026 oder
- ein Anschlussvertrag (auf 2. Stufe) vom 01.08.2026 bis 31.07.2027 mit Begründung auf vorherige Berufsausbildung z. B. als Hochbaufacharbeiter vom 01.08.2024 bis 31.07.2026

- **Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit**

Bei Angabe der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit sind die gesetzlichen Bestimmungen (z. B. Jugendarbeitsschutzgesetz) sowie die tarifvertraglichen Regelungen (§ 3 BRTV) zu beachten. Alle Auszubildenden unterliegen bis zum 18. Lebensjahr den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (d. h. 8 Std. täglich, 40 Std. wöchentlich).

- **Dauer der Probezeit**

Folgen Sie der Empfehlung und vereinbaren Sie maximal **vier Monate** Probezeit.

- **Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung**

siehe Abschnitt 6.2 „**Monatliche Ausbildungsvergütung**“

- **Urlaubsanspruch**

siehe Abschnitt 6.5 „**Urlaub und Freistellung**“

- **Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann**

siehe Abschnitt 6.9 „**Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses**“

- **Hinweise auf anzuwendende, geltende Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen**

1. Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV), allgemeinverbindlich
2. Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV), allgemeinverbindlich
3. Tarifvertrag zur Übernahme von Auszubildenden im Baugewerbe (gilt nur für tarifgebundene Unternehmen)
4. TV Lohn/Ost (gewerbliche Auszubildende) und TV Gehalt Ost (technische und kaufmännische Auszubildende), in der Fassung vom 05.11.2021, (gilt nur für tarifgebundene Unternehmen sowie bei individueller Inbezugnahme)

- **Form des Ausbildungsnachweises (schriftliche oder elektronische Nachweisführung)**

siehe Abschnitt 6.7 „**Der Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)**“

Wann besteht Tarifbindung?

Tarifbindung von Unternehmen besteht, wenn:

- diese über den Bauverband Mecklenburg-Vorpommern e. V. Mitglied in einem Tarifverträge abschließenden Arbeitgeberverband sind, sich zur Tarifbindung positiv erklärt haben und ihre Auszubildenden Mitglied in der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) sind
oder
- mit den Auszubildenden individualvertraglich die Geltung der Bau-Tarifverträge vereinbart worden ist.

Unzulässige Vereinbarungen im Berufsausbildungsvertrag

Der Berufsausbildungsvertrag darf keine Vereinbarungen enthalten, die mit Sinn und Zweck der Berufsausbildung im Widerspruch stehen oder zu Ungunsten des Auszubildenden von den Vorschriften des BBiG abweichen.

Vereinbarungen, die den Auszubildenden nach ihrer Ausbildungszeit in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit beschränken, wie z. B. die Vereinbarung eines Verbotes nach der Ausbildung die Arbeit bei einem Konkurrenzunternehmen aufzunehmen, sind unzulässig. Vertragsstrafen dürfen nicht vereinbart werden.

Keine Gültigkeit haben auch Vereinbarungen, die eine Verpflichtung des Auszubildenden zur Zahlung einer Entschädigung für die Ausbildung beinhalten sowie die Vereinbarung über Schadenersatzansprüche.

6.2 Monatliche Ausbildungsvergütung

Gewerbliche Auszubildende (§ 8 Abs. 2 bis 4 TV Lohn/Ost)

	seit 1. April 2023
1. Ausbildungsjahr	880,00 €
2. Ausbildungsjahr	1.095,00 €
3. Ausbildungsjahr	1.305,00 €

Kaufmännische und technische Auszubildende (§ 4 Abs. 2 bis 4 TV Gehalt/Ost)

	seit 1. April 2023
1. Ausbildungsjahr	873,00 €
2. Ausbildungsjahr	1.000,00 €
3. Ausbildungsjahr	1.219,00 €

Die tariflich geltenden Ausbildungsvergütungen können von nicht tarifgebundenen Unternehmen (zuletzt Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21.06.2022 - 2 Sa 251/21) um 20 % abgesenkt werden.

Zahlt das Ausbildungsunternehmen weniger als 80 % der tariflichen Ausbildungsvergütung, ist das im Sinne vom § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG nicht mehr angemessen. Als Folge kann der Auszubildende die noch nicht gezahlten Ansprüche auf Ausbildungsvergütung auch noch 3 Monate nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses schriftlich von Ihnen fordern. Lehnen Sie die Zahlung ab bzw. zahlen Sie innerhalb von 2 Wochen nicht, kann er seine Forderung innerhalb von 2 Monaten gerichtlich geltend machen.

Hinweis: Beachten Sie bitte, dass sich die tarifliche Ausbildungsvergütung im Laufe der Ausbildungszeit infolge neuer Tarifabschlüsse erhöhen kann. In solchen Fällen müssen die ggf. vereinbarten Absenkungen unbedingt den erhöhten Sätzen angepasst werden. Anderenfalls können hohe Nachzahlungen anfallen!

Für gewerbliche sowie kaufmännische und technische Auszubildende, die eine Landes- oder Bundesfachklasse besuchen, erhöht sich die monatliche Ausbildungsvergütung im jeweiligen Ausbildungsjahr um 60,00 € (§ 8 Abs. 5 TV Lohn/Ost und § 4 Abs. 5 TV Gehalt/Ost). Es handelt sich hier um einen tariflichen Vergütungsanspruch, der nur gezahlt werden muss, wenn Tarifbindung im Unternehmen besteht.

Da es sich nach der tariflichen Lohnregelung um eine Ausbildungsvergütung und nicht nur um einen tariflichen Aufwendungsersatz handelt, fällt dieser Betrag unter die 80 % Regelung.

Kürzung der Ausbildungsvergütung

Für jede von dem Auszubildenden schuldhaft versäumte Ausbildungsstunde kann die monatliche Ausbildungsvergütung um 1/173 gekürzt werden - laut Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (§ 2 Abs. 2 BBTv). Dies gilt auch für schuldhaft versäumte Zeiten in der Berufsschule und während der überbetrieblichen Ausbildung.

Erstattungsleistungen der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (SOKA BAU)

Die SOKA BAU erstattet dem ausbildenden Unternehmen (gemäß dem Geltungsbereich § 1, Abs. 2 VTV) einen Teil der an den Auszubildenden gezahlten Ausbildungsvergütungen im ersten, zweiten und dritten betrieblichen Ausbildungsjahr, wenn:

- a) 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 Abs. 1 BBiG gezahlt wird und
- d) der Ausbildungsvertrag eine Urlaubsregelung nach den tariflichen Bestimmungen enthält.

Die Zahl der Ausbildungsmonate, in denen die gezahlten Ausbildungsvergütungen von der SOKA BAU an die Ausbildungsunternehmen erstattet werden, beträgt:

im 1. Ausbildungsjahr	10 Monate,
im 2. Ausbildungsjahr	6 Monate,
im 3. Ausbildungsjahr	1 Monat

für gewerbliche Auszubildende

sowie

im 1. Ausbildungsjahr	10 Monate und
im 2. Ausbildungsjahr	4 Monate

bei kaufmännischen und technischen Auszubildenden.

Als Ausgleich für die durch das Ausbildungsunternehmen zu leistenden Sozialaufwendungen erfolgt die Erstattung zuzüglich eines Betrages in Höhe von 20 % der für den Auszubildenden gezahlten Ausbildungsvergütung.

Melden Sie Ihren Auszubildenden mit einer Kopie des Berufsausbildungsvertrages (nach Bestätigung durch die zuständige Stelle) bei der SOKA BAU an. Von dort erhalten Sie einen Ausbildungsnachweis, der bei Vorlage im überbetrieblichen Ausbildungszentrum für die Erstattungsleistungen dient.

Wird in den Bauhauptberufen ausgebildet und das ausbildende Unternehmen fällt nicht unter den betrieblichen Geltungsbereich des VTV (§ 1 Abs. 2), gelten gleiche Ausbildungsbedingungen, jedoch müssen die Kosten der überbetrieblichen Ausbildung durch das Unternehmen getragen werden.

Eine Berechnung auf Grundlage der seit 5. November 2021 geltenden tariflichen Ausbildungsvergütung sowie den geltenden tariflichen Erstattungsleistungen der SOKA BAU für die betrieblichen + überbetrieblichen Ausbildungskosten ergibt folgende interessante **Erstattungs-Übersicht** für einen gewerblichen Auszubildenden am 01.04.2023:

	Monate	pro Monat	gesamt
1. Ausbildungsjahr	10 x	880,00 €	8.800,00 €
2. Ausbildungsjahr	6 x	1.095,00 €	6.570,00 €
3. Ausbildungsjahr	1 x	1.305,00 €	1.305,00 €
			16.675,00 €
+ 20 % Sozialaufwand			3.335,00 €
Gesamterstattung Ausbildungskosten			20.010,00 €

Dafür, dass Ihnen ein Teil der Ausbildungsvergütung erstattet wird, zahlen Sie monatlich einen Prozentsatz für das Berufsbildungsverfahren in Höhe von 2,4 v. H. (ab 01.01.2024 2,2 % AVE beantragt) Ihrer monatlichen gewerblichen Bruttolohnsumme (VTV, Abschnitt IV Sozialkassenbeiträge, § 15 (1)) sowie einen monatlichen Beitrag in Höhe von 18,00 € für Ihre Angestellten (VTV, Abschnitt IV Sozialkassenbeiträge, § 17 (1)).

Aus dieser Umlage werden von der SOKA BAU die Kosten der überbetrieblichen Ausbildung sowie die Fahrt-, und Internatsunterbringungskosten (zzgl. Verpflegungskosten nur bei Internatsaufenthalt) während der Zeit der überbetrieblichen Ausbildung erstattet.

Für die Ausbildung in der Bauwirtschaft gilt die Abstimmung mit der SOKA BAU, dass für die Überbetriebliche Ausbildung, im Rahmen der Fahrkostenabrechnung durch die Auszubildenden, eine anteilige Erstattung der Kosten des D-Ticket für Azubis aus M-V erfolgt.

Anschrift:

SOKA – BAU
Wettinerstraße 7
65189 Wiesbaden

Kostenfreie Servicenummern:
Tel.: 0800 1200-111
Fax: 0800 1200-333

E-Mail: arbeitgeber@soka-bau.de
Internet: www.soka-bau.de

FAZIT

Ausbildung rechnet sich! Ausbildung heißt Zukunft! Bilden Sie aus!

Holen Sie sich die Ausbildungsumlage – die Sie auch dann zahlen, wenn in Ihrem Unternehmen nicht ausgebildet wird – zurück!

6.3 Das 13. Monatseinkommen

Gewerbliche und kaufmännisch-technische Auszubildende im Tarifgebiet Ost, deren Ausbildungsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres (Stichtag) mindestens 12 Monaten ununterbrochen besteht, haben Anspruch auf folgenden jährlichen Betrag:

- 170,00 €

Grundlage sind der Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens im Baugewerbe (TV 13. ME/Arb) vom 21. Mai 1997 in der Fassung vom 1. Juni 2018 und der Tarifvertrag über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens für die Angestellten des Baugewerbes (TV 13. ME/Ang/Pol) vom 21. Mai 1997 in der Fassung vom 1. Juni 2018. Beide Tarifverträge gelten **nur** für tarifgebundene Unternehmen der Sparte Bauindustrie des Bauverbandes M-V e. V.

Das 13. Monatseinkommen, das zum Stichtag berechnet wird, ist mit der Ausbildungsvergütung für den Monat November auszuführen.

Endet das Ausbildungsverhältnis vor dem Stichtag, so besteht für jeden angefangenen Ausbildungsmonat nach dem letzten Stichtag Anspruch auf ein Zwölftel der o. g. Beträge. Ergänzend empfehlen wir unseren [Leitfaden 13. Monatseinkommen in der Bauwirtschaft](#).

6.4 Die Inflationsausgleichsprämie im Baugewerbe

Gewerbliche und kaufmännisch-technische Auszubildende im Tarifgebiet Ost erhalten zusätzlich zur ohnehin geschuldeten Ausbildungsvergütung eine Inflationsausgleichsprämie von 150,00 € bis spätestens zum 30.09.2024 (TV Inflationsausgleichsprämie vom 30.01.2023 § 2 Abs. 2). Sie ist nicht beitragspflichtig zu den Sozialkassenverfahren. Die Zahlungen können auch ratierlich erfolgen (TV Inflationsausgleichsprämie § 2 Abs. 3 Satz 1).

Die Bekanntmachung über die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Tarifvertrages erfolgte am 12.07.2023, so dass der Tarifvertrag von allen Unternehmen im Baugewerbe anzuwenden ist.

6.5 Urlaub und Freistellung

Grundsätzliches

- Der dem Auszubildenden zustehende Urlaub richtet sich nach dem Kalenderjahr und nicht nach dem Ausbildungsjahr!
- Der Urlaubsanspruch für gewerbliche und kaufmännisch/technische Auszubildende beträgt einheitlich 30 Arbeitstage und wird erstmalig nach einer ununterbrochenen Ausbildungszeit von sechs Monaten erworben. Besteht das Ausbildungsverhältnis innerhalb eines Kalenderjahres weniger als sechs Monate, so ist für jeden vollen Ausbildungsmonat 1/12 von 30 Urlaubstagen zu gewähren.

Beispiel: Ausbildungsbeginn 01.08.2024 (5 Monate Ausbildungszeit in 2024)
 30 Urlaubstage : 12 Monate = 2,5 Tage/Monat
 2,5 x 5 Monate = 12,5 = 13 Tage Urlaubsanspruch in 2024

- Bei Ausscheiden nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte, bis einschließlich 30.06. eines Kalenderjahres, besteht nur Anspruch auf Teilurlaub. Endet das Verhältnis am 01.07. oder später, so besteht Anspruch auf den vollen Jahresurlaub.

Beispiel: Ausscheiden erste Jahreshälfte bis 30.06 anteilig
 Ausscheiden zweite Jahreshälfte ab 01.07. voller Urlaubsanspruch

- Bei der anteiligen Berechnung von Urlaubsansprüchen ist ab einem Ergebnis von 0,5 bis 0,9 auf einen ganzen Tag aufzurunden.
- Samstage gelten nicht als Arbeitstage.
- Bezahlte Freistellung am 24. und 31. Dezember (§ 6 BBTv)
- In der Zeit vom 27. bis 30.12., soweit diese Arbeitstage sind, muss der Auszubildende Urlaub geltend machen, falls keine Ausbildung im Unternehmen stattfindet.

Urlaubsgewährung für gewerbliche Auszubildende

- 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 Auszubildenden liegende Gründe dies rechtfertigen. Der übertragene Urlaub muss in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.
- Erkrankt der Auszubildende während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet.

Übrigens: Vorschläge für mögliche Urlaubszeiten im 1., 2. bzw. 3. Ausbildungsjahr können Sie aus dem Durchlaufplan am Ende dieser Ausbildungsfibel entnehmen.

Urlaubsentgelt für gewerbliche Auszubildende

- 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 Auszubildende erhält ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 25 % des Urlaubsentgelts. Das auf einen Urlaubstag entfallende zusätzliche Urlaubsgeld beträgt 1,14 % der Ausbildungsvergütung, die der Bemessung des Urlaubsentgelts zugrunde liegt.

6.6 Tägliche Arbeitszeit

Neben den gesetzlichen Bestimmungen gelten hier für gewerbliche Auszubildende grundsätzlich die gleichen tariflichen Arbeitszeitregelungen wie für gewerbliche Arbeitnehmer (§ 3 BRTv): durchschnittliche Wochenarbeitszeit 40 Stunden.

Danach beträgt die tägliche Arbeitszeit von gewerblichen Auszubildenden:

- in der Winterarbeitszeit (Januar bis März + Dezember)
 - montags bis donnerstags 8,0 Stunden
 - freitags 6,0 Stunden
 - wöchentliche Arbeitszeit **38,0** **Stunden**

- in der Sommerarbeitszeit (April - November)
 - montags bis donnerstags 8,5 Stunden
 - freitags 7,0 Stunden
 - wöchentliche Arbeitszeit **41,0** **Stunden**

Darüber hinaus können Auszubildende 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 Auszubildende muss dabei mindestens 18 Jahre alt sein.

Die Verlängerung der tariflichen Sommerarbeitszeit auf 41 Stunden trifft auf Jugendliche unter 18 Jahren 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 Stunden in einem Ausgleichszeitraum von 2 Monaten erhalten bleibt (§ 21a Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG).

Während der überbetrieblichen Ausbildung wird die Zeit der Teilnahme an der ÜBA inklusive der Pausenzeiten auf die Arbeits- bzw. Ausbildungszeit angerechnet (§ 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 in Verbindung mit § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 BBiG). Hierbei ist zu beachten, dass die ÜBA unter „Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte“ fällt.

Übrigens: Jugendliche dürfen an Samstagen, Sonn- und Feiertagen nicht beschäftigt werden. Bei Überschreitung dieser Arbeitszeitbegrenzungen droht Bußgeld (§ 58 Abs. 1 Nr. 13 bis 15 JArbSchG).

Kurzarbeit auch bei Auszubildenden möglich?

In der Regel können Auszubildende nicht zur Kurzarbeit angehalten werden. Das ausbildende Unternehmen hat alles ihm Mögliche zu erledigen, damit auch in Zeiten der Kurzarbeit weiter ausgebildet werden kann. 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 oder
- 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** bis zu einer Dauer von sechs Wochen. Das ergibt sich aus § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG. Ausbildungsverträge können eine längere Vergütungsfrist vorsehen.

6.7 Der Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)

Der Auszubildende hat ein Ausbildungsnachweisheft über die gesamte Ausbildungszeit in schriftlicher oder elektronischer Form zu führen (§ 13 Satz 2 Nr. 7 BBiG, § 8 Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft). **Die gewählte Form der Ausbildungsnachweisheftführung ist zwingend im Berufsausbildungsvertrag festzuhalten (§ 11 Abs. 1 Nr. 10 BBiG).**

Die Ausbildungsnachweishefte sind auf Anfrage über die zuständigen Stellen, aber auch über den Handel, käuflich zu erwerben und dem Auszubildenden kostenlos zur Verfügung zu stellen.

Das regelmäßige Führen des Ausbildungsnachweisheftes soll dem Auszubildenden von vornherein das Bewusstsein vermitteln, dass der Ausbildung eine Planmäßigkeit und Ordnung zugrunde liegt. Als ausbildendes Unternehmen haben Sie Auszubildende zum Führen der Ausbildungsnachweise nach § 14 Abs. 2 BBiG anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen.

Das hält die Auszubildenden zur Ordnung an und Sie können nachvollziehen, ob die Eintragungen dem tatsächlichen Ausbildungsverlauf entsprechen. Für die Auszubildenden ist ein ordnungsgemäß geführtes Ausbildungsnachweisheft Voraussetzung für die **Zulassung zur Gesellen- oder Abschlussprüfung** (§ 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). Außerdem ist es für viele Prüfungsausschüsse Grundlage für die Fragen der mündlichen Prüfung.

Zur Prüfungsanmeldung muss das Ausbildungsnachweisheft seitens des Auszubildenden und des Ausbilders persönlich unterschrieben bzw. mit elektronischer Signatur versehen werden.

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

Weiterhin bietet sich das Ausbildungsnachweisheft an, die Belehrungen über Gefahren am Arbeitsplatz, Alkohol- und Drogenverbot u. a. nachweisbar zu gestalten.

Es gilt also zu beachten:

- Der Ausbildungsnachweis muss entweder schriftlich oder elektronisch geführt werden (§ 13 Satz 2 Nr. 7 BBiG).
- Die gewählte Form der Nachweisführung ist zwingend im Berufsausbildungsvertrag festzuhalten (§ 11 Abs. 1 Nr. 10 BBiG).
- Der Ausbildungsnachweis hat den zeitlichen und sachlichen Ablauf der Ausbildung für alle Beteiligten – Auszubildender, Ausbilder, Berufsschule und gesetzlicher Vertreter des Auszubildenden – darzustellen.
- Der Ausbildungsnachweis ist vom Auszubildenden wöchentlich zu führen. Das Ausbildungsunternehmen 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 gegebenenfalls der gesetzliche Vertreter des Auszubildenden sowie die Berufsschule in angemessenen Zeitabständen von den Ausbildungsnachweisen Kenntnis erhalten und dies unterschriftlich bestätigen können.

Die Vorlage des ordnungsgemäß geführten und vom Ausbilder sowie vom Auszubildenden unterzeichneten Ausbildungsnachweises ist u. a. Zulassungsvoraussetzung zur Gesellen- und Abschlussprüfung (§ 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Wichtig: Auszubildende sollen gleich zu Beginn ihrer Ausbildung angehalten werden, den Nachweis ihrer Ausbildung ordentlich und lückenlos zu führen. Eine regelmäßige Kontrolle der Inhalte durch den Verantwortlichen im Unternehmen ist durchzuführen.

6.8 Disziplinarmaßnahmen

Im Arbeits- und Ausbildungsrecht gilt die Abmahnung als die Disziplinarmaßnahme. Sie muss der Pflichtverletzung des Auszubildenden 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 sollte aus Beweisgründen schriftlich erfolgen.

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

Das heißt, folgende Angaben muss die Abmahnung enthalten:

- genaue Schilderung des Sachverhaltes,
- konkrete Zeitangaben, wie Datum und Uhrzeit,
- Darlegung des Fehlverhaltens des Auszubildenden (z. B. unentschuldigtes Fehlen, verspätete Anzeige der Arbeitsunfähigkeit),
- Hinweis auf die Widrigkeit des Verhaltens zum Berufsausbildungsvertrag,
- Erwartung eines vertragsgerechten Verhaltens (bitte schildern bzw. definieren Sie hier das Verhalten)
- 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 dieser Kenntnis genommen hat. Aus Beweisgründen sollte der Empfang der Abmahnung durch den Auszubildenden quittiert werden. Bei minderjährigen Auszubildenden ist darauf zu achten, dass die Abmahnung den gesetzlichen Vertretern zugeht, sonst ist sie unwirksam.

6.9 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Beendigungsgründe für Berufsausbildungsverhältnisse sind:

Ablauf der Ausbildungszeit	Bestehen der Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit	Kündigung des Ausbildungsverhältnisses (einseitig)
Aufhebung gegenseitiges Einvernehmen	Insolvenz des Arbeitgebers (durch Insolvenzverwalter unter Einhaltung der Kündigungsfrist)	Tod des Auszubildenden

Ablauf der Ausbildungszeit (Normalfall)

Das Ausbildungsverhältnis endet prinzipiell mit dem Ablauf der Ausbildungszeit laut Berufsausbildungsvertrag. Nach Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses besteht keine gesetzliche Verpflichtung des Ausbildungsunternehmens, den Ausgebildeten in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Allerdings sind die Regelungen des „Tarifvertrages zur Übernahme von Auszubildenden im Baugewerbe“ zu beachten. Dazu erfahren Sie im Abschnitt 6.10 in unserer Fibel mehr.

Ablauf der Ausbildungszeit vor Abschlussprüfung (Sonderfall)

Liegt die Abschlussprüfung nach Ende der Ausbildungszeit, so ist der Ausbildungsvertrag abgelaufen und die Verpflichtungen des ausbildenden Unternehmens enden (BAG, Urteil vom 13.03.2007 – 9 AZR 494/06).

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts haben entschieden, dass wenn die Abschlussprüfung auf Grund des Prüfungstermins erst nach Ablauf des ursprünglich vereinbarten Ausbildungsverhältnisses abgelegt werden kann, der Auszubildende keinen Anspruch auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses hat. Weitere Ausführungen erhalten Sie von unserem Verbandsjuristen.

Bestehen der Abschlussprüfung

Die Ausbildung 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 von beiden Seiten gekündigt werden.	kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden: a) vom Ausbildenden und vom Auszubildenden aus einem wichtigen Grund, ohne Einhaltung der Kündigungsfrist (außerordentliche Kündigung) b) vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will (Berufsaufgabekündigung).

- 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 Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn der Andere den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Dies gilt nicht bei Kündigung durch den Auszubildenden 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 Auszubildenden der gesetzliche Vertreter Ihr Ansprechpartner ist.

Erkundigen Sie sich zur Gestaltung von Aufhebungsverträgen bzw. vor Ausspruch einer Kündigung unbedingt bei unserer Verbandsjuristin:

Frau Ass. jur. Ramona Leutschaft
Tel.: 0385 7418-115
E-Mail: ramona.leutschaft@bauverband-mv.de

6.10 Mitteilungspflicht bei Nichtübernahme des Auszubildenden

Für Unternehmen mit Tarifbindung gilt:

Schriftliche Mitteilung der Nichtübernahme

Beabsichtigt der Auszubildende, einen Auszubildenden nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses **nicht** in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dieses spätestens **vier Monate vor der vereinbarten Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses** dem Auszubildenden **schriftlich** mitzuteilen (§ 2 Abs. 1 Tarifvertrag zur Übernahme von Auszubildenden im Baugewerbe vom 3. Mai 2013).

Die Fristberechnung erfolgt damit unabhängig von der Anberaumung und dem Bestehen der Abschlussprüfung!

Die schriftliche Mitteilung muss von dem Auszubildenden eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet werden. Weder ein mündliches Gespräch noch eine Mitteilung per E-Mail oder Fax sind ausreichend.

Die Mitteilung ist gegenüber dem Auszubildenden abzugeben. Ist der Auszubildende zum Zeitpunkt der Mitteilung noch minderjährig, das heißt vor Vollendung des 18. Lebensjahres, und damit in der Geschäftsfähigkeit beschränkt, kann diese nur gegenüber dem gesetzlichen Vertreter erfolgen, dieses sind in der Regel die sorgeberechtigten Eltern.

Hinweis: Nach erfolgter Mitteilung können Sie immer noch entscheiden, ob Sie mit dem Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung ein befristetes Arbeitsverhältnis begründen wollen (siehe Abschnitt 8, Fall 2 in unserer Fibel).

Mitteilung bei Anschlussvertrag nach der zweijährigen Ausbildung

Haben Ausbildender und Auszubildender im Rahmen einer Stufenausbildung einen Ausbildungsvertrag über zwei Jahre (1. Stufe) abgeschlossen, so ist zunächst der darin vereinbarte Beendigungszeitpunkt maßgeblich für die Fristberechnung. Wird die Ausbildung in der zweiten Stufe fortgesetzt und darüber ein neuer Vertrag geschlossen, findet sich darin wiederum ein Beendigungsdatum. Für die Mitteilung in der Stufenausbildung bedeutet dies folgendes:

Ist die Mitteilung form- und fristgerecht im Rahmen der ersten Stufe abgegeben worden und wird die Berufsausbildung mit der zweiten Stufe fortgesetzt, so ist gegebenenfalls eine erneute Mitteilung erforderlich. Ohne Mitteilung im Rahmen der ersten Stufe kann das neue Beendigungsdatum für eine gegebenenfalls erstmalige Mitteilung genutzt werden.

Empfehlung: Aus Gründen der Rechtssicherheit empfiehlt es sich, bei Abschluss eines Anschlussvertrages, eine weitere Fristberechnung vorzunehmen und gegebenenfalls eine erneute Mitteilung abzugeben.

Mitteilung bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht oder fehlt er entschuldigt, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, längstens jedoch um ein Jahr (§ 21 Abs. 3 BBiG).

Ist bereits eine Mitteilung erfolgt, genügt diese, allerdings schadet eine wiederholende Mitteilung aus Anlass der Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses nicht.

Ist noch keine Mitteilung erfolgt, kann gegebenenfalls versucht werden, auf der Grundlage des neuen Beendigungszeitpunktes die 4-Monats-Frist zu wahren.

Mitteilungsunterlassungsfolge

Unterlässt der Auszubildende die schriftliche Mitteilung, so gilt zwischen Auszubildendem und Ausbildendem im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis im erlernten Beruf auf **unbestimmte Zeit** als begründet. Aus betriebsbedingten Gründen kann dieses Arbeitsverhältnis nicht vor Ablauf von sechs Monaten durch den Arbeitgeber gekündigt werden!

6.11 Zwischen-, Facharbeiterabschluss- und Gesellenprüfung

Zwischen- oder Abschlussprüfungen werden grundsätzlich nur abgenommen, wenn die Anmeldung durch das Ausbildungsunternehmen bei der zuständigen Stelle (HWK oder IHK), Kreisgewerkschaft oder Innung erfolgt ist (**Anmeldepflicht!**).

Zwischenprüfungen werden für alle Berufe der Erstausbildung durchgeführt, um den Auszubildenden, den ausbildenden Unternehmen sowie den Berufsschulen Hinweise über den Erfüllungsstand der Ausbildungsinhalte zu geben.

2-jährige Ausbildung – Zwischenprüfung nach dem 1. Ausbildungsjahr

3-jährige Ausbildung – Zwischenprüfung nach dem 2. Ausbildungsjahr

Die Teilnahme jedes Auszubildenden an der Zwischenprüfung ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung im anerkannten Ausbildungsberuf.

Facharbeiterabschlussprüfungen werden auch für Hochbau-, Ausbau- oder Tiefbaufacharbeiter 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 (sogenannte Sommer- und Winterprüfungen) vor dem zuständigen Prüfungsausschuss abgelegt.

Die Zwischen- und Abschlussprüfungen gemäß §§ 37, 48 BBiG sind für den Auszubildenden gebührenfrei. Das gilt auch für die zwei möglichen Wiederholungsprüfungen.

Zulassung zur Abschluss- oder Gesellenprüfung

Zur Abschluss- oder Gesellenprüfung ist zuzulassen,

- wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet,
 - wer an den Zwischenprüfungen teilgenommen sowie einen vom Ausbilder und Auszubildenden abgezeichneten Ausbildungsnachweis nach § 13 Satz 2 Nr. 7 BBiG vorgelegt hat,
 - wessen Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Auszubildenden bei den zuständigen Stellen eingetragen ist oder aus einem Grund nicht eingetragen ist, den weder der Auszubildende noch seine gesetzlichen Vertreter zu verantworten haben.
- **Prüfungstermine** können Sie bei der zuständigen Stelle erfragen!

Zulassung zur Abschluss- oder Gesellenprüfung in besonderen Fällen

Vorzeitige Zulassung zur Prüfung

Nach Anhörung des Ausbildenden und der Berufsschule kann eine vorzeitige Zulassung erfolgen, wenn die Leistungen des Auszubildenden dies rechtfertigen. Unter „rechtfertigen“ werden wesentlich über dem Durchschnitt liegende Leistungen im Unternehmen und in der Berufsschule (Notendurchschnitt besser als 2,49) verstanden. Der Antrag kann vom Ausbildungsunternehmen mit Zustimmung des Auszubildenden oder vom Auszubildenden 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. Beispiel: Ausbildungszeit Maurer = 3 Jahre; Nachweis der Berufstätigkeit hier mindestens 4,5 Jahre.

Prüfungen – ist der Auszubildende freizustellen?

Nach § 15 Abs. 1 Nr. 4 BBiG sind Auszubildende in jedem Fall für die Teilnahme an Prüfungen unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung freizustellen.

Für alle Auszubildenden gilt weiter:

1. Die Freistellung für Prüfungen ist mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen auf die Arbeitszeit anzurechnen.
2. Der Ausbildende hat den Auszubildenden an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen (§ 15 Abs. 1 Nr. 5 BBiG).
3. Die Freistellung wird auf die Arbeitszeit mit 8 Stunden angerechnet. Die Ausbildungsvergütung ist für diesen zusätzlichen freien Tag fortzuzahlen.

Achtung! Prüfungszeit ist keine Arbeitszeit. Nicht angerechnet werden die Wegezeiten.

Die obigen Hinweise gelten – außer Ziffer 2 - für alle Zwischen-, Abschluss- und Wiederholungsprüfungen.

6.12 Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung

Besteht der Auszubildende 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 Auszubildenden. Hierauf muss er nicht hingewiesen werden. Für das „Verlangen“ besteht keine Formvorschrift. Es kann schriftlich oder mündlich erfolgen.

Macht der Auszubildende 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 Ausbildungsunternehmen fortführen will. Macht der Auszubildende seinen Verlängerungsanspruch erst nach Ablauf der Vertragslaufzeit geltend, muss dieses Verlangen unverzüglich gestellt werden.

Unverzüglich handeln = Ist eine Handlung, die ohne schuldhaftes Zögern erfolgt. Als Obergrenze für ein unverzügliches Handeln erkennt die Rechtsprechung ein Zeitraum von zwei Wochen an.

Das verlängerte Berufsausbildungsverhältnis endet mit Bestehen der 1. Wiederholungsprüfung.

Rechtlich umstritten ist aber, ob der Auszubildende einen Verlängerungsanspruch hat, wenn er auch die 1. Wiederholungsprüfung nicht besteht und eine 2. Wiederholungsprüfung ablegen will.

Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 15.03.2000 – 5 AZR 622/98) hat die Frage bejaht und Folgendes ausgeführt: „Besteht der Auszubildende die erste Wiederholungsprüfung nicht und stellt er ein Verlängerungsverlangen, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis bis zur zweiten Wiederholungsprüfung, wenn diese noch innerhalb der Höchstfrist von einem Jahr (§ 21 Abs. 3 letzter Satzteil BBiG) abgelegt wird. Die Beendigungswirkung tritt unabhängig davon ein, ob die zweite Wiederholungsprüfung bestanden oder nicht bestanden wird.“

Die Fortsetzung eines nicht mehr erfolgreich zu beendenden Ausbildungsverhältnisses ist erfolglos, weil eine dritte Wiederholungsprüfung gesetzlich nicht vorgesehen ist.

7. Ärztliche Untersuchung von Jugendlichen

- Jugendliche (unter 18 Jahren) 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 (§ 32 JArbSchG).
- Ein Jahr nach Aufnahme der Ausbildung oder Beschäftigung muss die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung vorgelegt werden. Die Nachuntersuchung muss innerhalb der letzten drei Monate des ersten Ausbildungsjahres stattfinden. Das Unternehmen sollte deshalb Auszubildende neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf diesen Zeitpunkt hinweisen und auffordern, die Nachuntersuchung durchführen zu lassen.
- Auszubildende dürfen nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiterbeschäftigt werden, solange sie die Bescheinigung nicht vorgelegt haben.
- Wechselt der Auszubildende 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 Auszubildenden, aufbewahren und dem Gewerbeaufsichtsamt sowie der Berufsgenossenschaft auf Verlangen zur Einsicht vorlegen oder einsenden.
- Scheidet der Auszubildende 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 Auszubildenden nicht übernehmen.

- Beachten Sie unbedingt die **Hinweise** unter „**6.10 Mitteilungspflicht bei Nichtübernahme des Auszubildenden**“.
- Händigen Sie die **erforderlichen Arbeitspapiere** aus und übergeben Sie ein **qualifiziertes Zeugnis**.

Achtung! Der ehemalige Auszubildende 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, denn er könnte auf Schadensersatz klagen, weil er ohne Zeugnis keine Arbeitsstelle bekam.

Achtung! Werden Auszubildende 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 Auszubildende:

1. die Verlängerung bis zur Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses verlangt.

Das BAG (Urteil vom 14.01.2009 – 3 AZR 427/07) hat klargestellt, dass ein solches „Verlangen“ auch vorliegt, wenn der Auszubildende nach dem vereinbarten Ende der Ausbildungszeit weiter im Unternehmen erscheint. Das regelmäßige Erscheinen sei so auszulegen, dass er bis zur Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses weiter als Auszubildender 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 Auszubildenden 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.

Hinweis: Beachten Sie, dass Sie auch in diesem Fall bei Tarifbindung die Pflicht haben, zunächst 4 Monate vor Ende der Ausbildungszeit schriftlich darüber zu informieren, dass Sie nicht beabsichtigen, ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit mit dem Auszubildenden zu begründen.

Wichtig: Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge erfordert die Prüfung komplexer Rechtsfragen, u. a. muss die Befristungsabrede schriftlich **vor Beginn** des Arbeitsvertrages erfolgen.

Fall 3: Sie wollen den ehemaligen Auszubildenden unbefristet weiterbeschäftigen.

Schließen Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit ihm ab.

Service für Sie als Verbandsmitglied:

Für alle vorgenannten Fälle können Sie Arbeitsvertragsmuster bei uns im Bauverband Mecklenburg-Vorpommern e. V. anfordern.

Durchlaufplan

Ausbildungsjahr 2024/2025

Durchlaufplan betriebliche und überbetriebliche Ausbildung sowie Berufsschulunterricht der Auszubildenden der Bauhauptberufe an den Berufsschulen Rostock, Schwerin und Neustrelitz

KW	vom	bis	Feiertage in M-V	Ferien und feste Ferientage	1. Lehrjahr			2. Lehrjahr			3. Lehrjahr		
					Tage			Tage			Tage		
32	05.08.2024	09.08.2024		Sommerferien 15.07.2024 - 31.08.2024								Sommerferien	
33	12.08.2024	16.08.2024			ausbildungsfreie ÜBA								
34	19.08.2024	23.08.2024											
35	26.08.2024	30.08.2024											
36	02.09.2024	06.09.2024						5		5			
37	09.09.2024	13.09.2024						5		5			
38	16.09.2024	20.09.2024				5		5					
39	23.09.2024	27.09.2024				5		5					
40	30.09.2024	04.10.2024	03.10.2024		04.10.2024	3		3			Tag d. Deutsch. Einheit		
41	07.10.2024	11.10.2024				5		5					
42	14.10.2024	18.10.2024				5		5					
43	21.10.2024	25.10.2024		21.10.2024 - 26.10.2024							Herbstferien		
44	28.10.2024	01.11.2024	31.10.2024		01.11.2024					3	Reformationstag		
45	04.11.2024	08.11.2024				5				5			
46	11.11.2024	15.11.2024				5		5					
47	18.11.2024	22.11.2024				5		5					
48	25.11.2024	29.11.2024				5		5					
49	02.12.2024	06.12.2024				5		5					
50	09.12.2024	13.12.2024				5				5			
51	16.12.2024	20.12.2024				5				5			
52	23.12.2024	27.12.2024		23.12.2024 - 04.01.2025	23.12.24 -04.01.25						Weihnachtsferien; Neujahr		
1	30.12.2024	03.01.2025	01.01.2025										
2	06.01.2025	10.01.2025				5		5					
3	13.01.2025	17.01.2025				5		5					
4	20.01.2025	24.01.2025				5				5			
5	27.01.2025	31.01.2025				5				5			
6	03.02.2025	07.02.2025		03.02.2025 - 08.02.2025		5					Winterferien		
7	10.02.2025	14.02.2025				5				5			
8	17.02.2025	21.02.2025				5				5			
9	24.02.2025	28.02.2025				5		5					
10	03.03.2025	07.03.2025	08.03.2025			5		5			Internationaler Frauentag		
11	10.03.2025	14.03.2025						5		5			
12	17.03.2025	21.03.2025						5		5			
13	24.03.2025	28.03.2025				5		5					
14	31.03.2025	04.04.2025				5		5					
15	07.04.2025	11.04.2025				5		5					
16	14.04.2025	18.04.2025	18.04.2025	14.04.2025 - 25.04.2025							Osterferien		
17	21.04.2025	25.04.2025	21.04.2025										
18	28.04.2025	02.05.2025	01.05.2025		02.05.2025			3		3	Tag der Arbeit		
19	05.05.2025	09.05.2025				5				5			
20	12.05.2025	16.05.2025				5				5	13.05. Abschl.-Prüfung		
21	19.05.2025	23.05.2025				5		5					
22	26.05.2025	30.05.2025	29.05.2025		30.05.2025	3		3			Himmelfahrt		
23	02.06.2025	06.06.2025				5		5					
24	09.06.2025	13.06.2025	09.06.2025			4		4			Pfingstmontag		
25	16.06.2025	20.06.2025				5		5					
26	23.06.2025	27.06.2025				5		5					
27	30.06.2025	04.07.2025				5		5		5			
28	07.07.2025	11.07.2025				5				5			
29	14.07.2025	18.07.2025								5			
30	21.07.2025	25.07.2025											
31	28.07.2025	01.08.2025		Sommerferien 28.07. - 05.09.2025							Prüfungen		
32	04.08.2025	08.08.2025				5							

Überbetriebliche Ausbildung (ÜBA)	Nachholer ÜBA	Berufsschule
Betriebliche Ausbildung	Vorschlag Urlaub	Ferien / Feiertage

Stand: 12.01.2024

Der vorliegende Plan ist mit dem Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern abgestimmt.

Die Zeiten der überbetrieblichen Ausbildung sind verbindlich. Sollten sich Änderungen bei den Berufsschulzeiten ergeben, so sind die Berufsschulen verpflichtet, rechtzeitig die Auszubildenden und die Unternehmen darüber zu informieren.



Bauverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.
Hauptgeschäftsführer RA Dr. Jörn-Christoph Jansen
Werderstraße 1
19055 Schwerin

Tel.: 0385 7418-0

info@bauverband-mv.de
www.bauverband-mv.de