



BAUVERBAND
MECKLENBURG-VORPOMMERN E.V.

Ausbildungsfibel Bau 2017/2018



Nachschlagewerk für
Ausbildungsbetriebe



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

Inhaltsverzeichnis

1. Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Grundsätzliches).....	4
2. Wegweiser für die Bauunternehmen, die erstmalig ausbilden möchten	6
3. Varianten der Berufsausbildung (2- und 3-jährig)	9
3.1 Die richtige Bewerberauswahl	10
3.2 Pilotprojekt „Berufsstart Bau“ – Gezielte Vorbereitung auf die Ausbildung	12
4. Flexible überbetriebliche Ausbildung – Sachliche und zeitliche Gliederung...13	
5. Das Berufsausbildungsverhältnis.....	16
5.1 Berufsausbildungsvertrag.....	16
5.2 Monatliche Ausbildungsvergütung.....	18
5.3 Urlaub und Freistellung	21
5.4 Tägliche Arbeitszeit	22
5.5 Führen des Ausbildungsnachweises durch den Auszubildenden.....	23
5.6 Disziplinarmaßnahmen.....	25
5.7 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses	26
5.8 Mitteilungspflicht bei Nichtübernahme des Auszubildenden.....	28
5.10 Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bei Nichtbestehen der Abschluss- bzw. Gesellenprüfung	32
6. Der erste Tag im Betrieb	33
7. Ärztliche Untersuchung von Jugendlichen.....	34
8. Nach der Ausbildung.....	35
Durchlaufplan	37
Ansprechpartner für Rückfragen zur Berufsausbildung.....	39

1. Berufsausbildung in der Bauwirtschaft (Grundsätzliches)

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

- im **Ausbildungsbetrieb** (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 Betrieb: Der Lernort Betrieb ist außerordentlich vielseitig. Er reicht vom Kleinbetrieb mit einer engen persönlichen Beziehung zwischen Ausbilder und Auszubildenden 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 um mehrwöchige Lehrgänge in überbetrieblichen Ausbildungszentren ergänzt, da in der Regel nicht alle Ausbildungsleistungen gemäß Ausbildungsordnung von den einzelnen Betrieben 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, fachpraktischer 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.

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

Durchlaufplan: In Mecklenburg-Vorpommern besteht zwischen dem Bauverband Mecklenburg-Vorpommern e. V. und den Berufsschulen Konsens, die berufspraktische und berufstheoretische Ausbildung in Blöcken durchzuführen. Einzelheiten dazu ergeben sich aus dem einheitlichen Durchlaufplan für die Bauhauptberufe der Berufsschulstandorte Rostock, Neustrelitz und Schwerin. Dieser Durchlaufplan liegt unserer 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 Auszubildende hat damit einen gesetzlichen Anspruch auf 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, die in Betrieben ihre Ausbildung absolvieren, müssen eine Ausbildungsvergütung (nähere Informationen zum Thema „Ausbildungsvergütung“ unter Abschnitt 5.2 in unserer Ausbildungsfibel) erhalten, deren Höhe im Ausbildungsvertrag festgelegt wird. Sie ist nach Ausbildungsjahren gestaffelt. Auszubildende sind in die gesetzliche Sozialversicherung einzubeziehen (Krankheit, Rente, Unfall, Pflege, Arbeitslosigkeit) sowie in die Unfallversicherung mit einzubeziehen.

2. Wegweiser für die Bauunternehmen, die erstmalig 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 Agentur für Arbeit Bereitschaft zur Ausbildung erklären	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Ausbildungsplätze und Berufe angeben Agentur für Arbeit empfiehlt dem Betrieb registrierte Ausbildungswillige oder Betrieb bemüht sich selbst um Ausbildungswillige
3.	Vorbereitung der Ausbildungsverträge	<ul style="list-style-type: none"> Einstellungsgespräch führen ärztliche Untersuchung (Erstuntersuchung nach § 32 JArSchG) auf Berufstauglichkeit
4.	Berufsausbildungsvertrag schriftlich vor Beginn der Ausbildung abschließen (4 Exemplare Berufsausbildungsvertrag + Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse)	<ul style="list-style-type: none"> Vertragsformulare verwenden (erhältlich bei Kammern oder Kreishandwerkerschaften) alle 4 Exemplare des Berufsausbildungsvertrages bei der zuständigen Stelle (HWK oder IHK) einreichen Antrag sowie 1 Exemplar verbleiben bei der zuständigen Stelle 3 bestätigte Ausbildungsverträge erhält das Unternehmen zurück auf Anfrage erhält das Unternehmen die Ausbildungsverordnung
5.	Ordnungsmittel beschaffen	<ul style="list-style-type: none"> Ausbildungsrahmenplan des Berufes gemäß der Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft Ausbildungsnachweisheft (Berichtsheft) zur Verfügung stellen
6.	Weiterleitung der Ausbildungsverträge	<ul style="list-style-type: none"> ein Exemplar verbleibt im Unternehmen ein Exemplar erhält der Auszubildende ein Exemplar an die SOKA-BAU (ULAK) senden
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 Ende unserer Fibel), Formblatt wird dann zugeschickt

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) vom Betrieb zu erledigen: <ul style="list-style-type: none"> Anmeldung des Auszubildenden bei der jeweiligen Krankenkasse Belehrung über Betriebsordnung, Unfallgefahren und Unfallverhütung durchführen
10.	Beginn der Ausbildungszeit Empfehlung: 1. August (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 den Betrieb 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 das Jugendarbeitsschutzgesetz aushändigen) vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres erneut eine ärztliche Bescheinigung über die Nachuntersuchung vorlegen lassen (für Jugendliche) Berichtsheft regelmäßig kontrollieren und abzeichnen Rahmenplaninhalte vermitteln
12.	Berufsschule/überbetriebliche Ausbildung	Ausbildungsbetrieb 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</p> <p>Achtung!</p> <p>Die rechtzeitige Anmeldung der Auszubildenden zu den Prüfungen bei der zuständigen Stelle bzw. Innung ist Aufgabe des Ausbildungsbetriebes!</p>
14.	Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses	<p>Das Berufsausbildungsverhältnis endet grundsätzlich mit Ablauf der Ausbildungszeit, außer der Auszubildende besteht seine Facharbeiter- oder Gesellenprüfung vorzeitig oder er besteht diese Prüfung nicht.</p>

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

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,
- Ausbildungsverträge korrekt vorbereiten und schließen,
- Begleitung der Ausbildung,
- laufende Kontrolle des Ausbildungserfolges.

Ihr Ansprechpartner:

Herr Werner Konsolke
von der abc Bau M-V GmbH




Tel.: 0381 80945-72

Fax: 0381 80945-99

E-Mail: w.konsolke@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. Jedoch besteht auch die Möglichkeit, Ausbildungsverträge über eine 2-jährige Ausbildung abzuschließen. Hier spricht man von einer Stufenausbildung. Sie haben 3 verschiedene Varianten beim Abschluss von Ausbildungsverträgen zur Auswahl:

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

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 Ihren Betrieb 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 lässt. 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

wobei 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. Lehrjahr 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 auch

6. Leistungseinschätzungen

durchgeführt werden, die Ihnen helfen, den Auszubildenden während der überbetrieblichen Ausbildung einschätzen zu können. Diese Leistungseinschätzungen sollten Sie 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 ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vom Auszubildenden oder vom Ausbildungsunternehmen – ohne Angabe von Gründen – gekündigt werden.

3.2 Pilotprojekt „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 Pilotprojekt entwickelt, das sich sehr an der originären Ausbildung orientiert. Durch die sehr umfassende Förderung ist das Projekt für Bauunternehmen nahezu **kostenfrei**. In einem Zeitraum von 6 bis 12 Monaten lernen Sie ausbildungswillige Jugendliche kennen. Dabei wechseln sich die Einsatzzeiten im Betrieb, in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte sowie in der Berufsschule ab.

Die abc Bau M-V GmbH arbeitet mit Ihnen Hand in Hand. Kernpunkte des Pilotprojektes sind:

- gezielte Qualifizierung von Jugendlichen zur Vorbereitung auf die Ausbildung
- Übernahme der Kosten durch SOKA-BAU für die überbetriebliche Ausbildung (inklusive Fahrtkosten und Unterbringung)
- 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

Ihr Ansprechpartner: **Herr Torsten Schnell**
von der abc Bau M-V GmbH

Tel.: 0381 80945-22
Fax: 0381 80945-99
E-Mail: t.schnell@abc-bau.de

4. 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 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 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 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

Grundlage: Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft vom 02.06.1999

Ausbildungsberuf	Lehrjahr		Ausbildungszeit in Wochen einschließlich Marge	Ausbildungsinhalte (Handlungsfelder) nach Ausbildungswochen																					
				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	Mauwerksbau	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	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	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	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	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	
Stukkateur	1.	20	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	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	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	
WKS-Isolierer	1.	20	a	a	a	a	b	b	b	b	2	2	2	9	1	1	1	2	–	–	–	–	–	–	
	2.	13	a	a	a	a	b	b	b	b	–	–	–	12	–	–	–	1	b	–	–	–	–	b	
	3.	4	a	a	a	a	b	b	b	b	–	–	–	3,5	–	–	–	–	b	–	–	–	0,5	b	
Straßenbauer	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	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	

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 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- und Entsorgungsleitungen/Systeme	Instandhalten/Sanieren
Kanalbauer	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
Brunnenbauer	1.	20	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	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.	entfällt																						
Schwerpunkt Beton/Stahlb.	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
Ausbau Facharbeiter																								
Schwerpunkt Zimmererarb.	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.	entfällt																						
Schwerpunkt FPM-Arb.	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	9	1	b	-	-	-	-	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	b
Tiefbau Facharbeiter																								
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
	3.	entfällt																						
Schwerpunkt Rohrleitungs- bauarbeiten	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 Kanal- bauarbeiten	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

- nicht zu vermitteln

5. Das Berufsausbildungsverhältnis

5.1 Berufsausbildungsvertrag

- Berufsausbildungsverträge erhalten Sie bei Ihrer zuständigen Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer oder Kreishandwerkerschaft, inklusive dem Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse.
- Berufsausbildungsverträge müssen schriftlich vor Beginn der Ausbildung geschlossen werden.
- Alle Verträge sind vom Ausbildungsbetrieb 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 Exemplar 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 sowie das Ende der Ausbildung sowie gegebenenfalls Gründe für eine verkürzte Ausbildung, zum Beispiel:

- 3 Jahre = 36 Monate, vom 01.08.2017 bis 31.07.2020 oder
- 2 Jahre = 24 Monate, vom 01.08.2017 bis 31.07.2019 oder
- ein Anschlussvertrag (auf 2. Stufe) vom 01.08.2019 bis 31.07.2020 mit Begründung auf vorherige Berufsausbildung z. B. als Hochbaufacharbeiter vom 01.08.2017 bis 31.07.2019

- **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 (z. B. 8 Std. täglich, 40 Std. wöchentlich).

- **Dauer der Probezeit**

Folgen Sie der Empfehlung und vereinbaren Sie **4 Monate** Probezeit.

- **Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung**

siehe Abschnitt **5.2 „Monatliche Ausbildungsvergütung“**

- **Urlaubsanspruch**

siehe Abschnitt **5.3 „Urlaub und Freistellung“**

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

siehe Abschnitt **5.7 „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 10.06.2016, (gilt nur für tarifgebundene Unternehmen)

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 seiner Ausbildungszeit in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit beschränken, wie z. B. die Vereinbarung eines Verbotes oder 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.

5.2 Monatliche Ausbildungsvergütung

Die tariflich geltenden Ausbildungsvergütungen können durch nicht tarifgebundene Unternehmen (zuletzt Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.04.2015 – 9 AZR 108/14) um 20 % abgesenkt werden. Die Klammerwerte entsprechen der um 20 % abgesenkten Vergütung für nicht tarifgebundene Unternehmen.

Gewerbliche Auszubildende (§ 8 Abs. 2 und 3 TV Lohn/Ost)

	seit 1. Juni 2016	ab 1. Juni 2017
1. Ausbildungsjahr	675,00 € (540,00 €)	705,00 € (564,00 €)
2. Ausbildungsjahr	895,00 € (716,00 €)	910,00 € (728,00 €)
3. Ausbildungsjahr	1.120,00 € (896,00 €)	1.130,00 € (904,00 €)

Kaufmännische und technische Auszubildende (§ 4 Abs. 2 und 3 TV Gehalt/Ost)

	seit 1. Juni 2016	ab Juni 2017
1. Ausbildungsjahr	668,00 € (534,40 €)	698,00 € (558,40 €)
2. Ausbildungsjahr	800,00 € (640,00 €)	815,00 € (652,00 €)
3. Ausbildungsjahr	1.034,00 € (827,20 €)	1.044,00 € (835,20 €)

Bekommt ein Auszubildender keine 80 % der tariflichen Ausbildungsvergütung ist das nicht mehr angemessen mit der Folge, dass der Auszubildende die noch nicht vergüteten Ansprüche auf Ausbildungsvergütung 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.

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!

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 (ULAK)

Die ULAK erstattet dem ausbildenden Unternehmen 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 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 ULAK 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.

Melden Sie Ihren Auszubildenden mit einer Ausfertigung des Berufsausbildungsvertrages (nach Bestätigung durch die zuständige Stelle) bei der ULAK an. Von dort erhalten Sie alle erforderlichen Unterlagen für die Erstattungsleistungen.

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.

Eine Berechnung auf Grundlage der ab 1. Juni 2016 geltenden tariflichen Ausbildungsvergütung sowie den geltenden tariflichen Erstattungsleistungen der ULAK für die betrieblichen + überbetrieblichen Ausbildungskosten ergibt folgende interessante **Erstattungs-Übersicht** für einen gewerblichen Auszubildenden:

		pro Monat	gesamt
1. Lehrjahr	10 x	675,00 €	6.750,00 €
2. Lehrjahr	6 x	895,00 €	5.370,00 €
3. Lehrjahr	1 x	1.120,00 €	1.120,00 €
			13.240,00 €
+ 20 % Sozialaufwand			2.648,00 €
betriebliche Ausbildungskosten			15.888,00 €

Von 36 Monaten Ausbildung erstattet Ihnen die ULAK für 17 Monate die Ausbildungsvergütung sowie 20 % der Sozialaufwendungen.

Dafür, dass Ihnen ein Teil der Ausbildungsvergütung erstattet wird, haben Sie monatlich einen Anteil an der Bau-Ausbildungsplatzumlage in Höhe von 2,1 % Ihrer monatlichen gewerblichen Bruttolohnsumme bzw. neu seit dem 01.04.2015 einen jährlichen Mindestbeitrag von 900,00 € gezahlt, wenn der prozentuale Betrag aus der Bruttolohnsumme diesen Betrag nicht übersteigt.

Aus dieser Umlage werden von der ULAK auch die Kosten der überbetrieblichen Ausbildung sowie die Fahrt-, und Internatskosten (zzgl. Verpflegungskosten bei Internatsaufenthalt) während der Zeit der überbetrieblichen Ausbildung erstattet.

Anschrift:

SOKA – BAU
ULAK der Bauwirtschaft
Wettinerstraße 7
65189 Wiesbaden

Tel.: 0611 7074000
Fax: 0611 7071880

E-Mail: service@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!

5.3 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.

Beispiel: Ausbildungsbeginn 01.08.2017 (5 Monate Ausbildungszeit in 2017)
 30 Urlaubstage : 12 Monate = 2,5 Tage/Monat
 2,5 x 5 Monate = 12,5 = 13 Tage Urlaubsanspruch in 2017

- 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.
- Das Bundesurlaubsgesetz legt in § 5 Abs. 1 fest, dass der Arbeitnehmer und auch der Auszubildende Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses/Ausbildungsverhältnisses haben.
- 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.

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.

5.4 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 Stunden
 - freitags 6 Stunden
- in der Sommerarbeitszeit (April - November)
 - montags bis donnerstags 8,5 Stunden
 - freitags 7 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).

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

Der Auszubildende hat ein Ausbildungsnachweisheft über die gesamte Ausbildungszeit zu führen (§§ 5 und 43 BBiG, § 8 Verordnung über die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft).

Die Ausbildungsnachweishefte sind auf Anfrage über die zuständigen Kammern, 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. Deshalb ist es wichtig, die Ausbildungsnachweise von Anfang an regelmäßig zu kontrollieren und für die Richtigkeit zu zeichnen.

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 außerdem Voraussetzung für die **Zulassung zur Gesellen- oder Abschlussprüfung** (§ 43 (1) Nr. 2 BBiG). 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.

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 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 Ausbildungsnachweises ist u. a. Zulassungsvoraussetzung zur Gesellen- und Abschlussprüfung (§ 43 (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.

5.6 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,
- 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 Erziehungsberechtigten zugeht, sonst ist sie unwirksam.

5.7 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Beendigungsgründe für Berufsausbildungsverhältnisse sind:

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

Ablauf der Ausbildungszeit

Das Ausbildungsverhältnis endet prinzipiell mit dem Ablauf der Ausbildungszeit laut Berufsausbildungsvertrag. Nach Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses besteht keine gesetzliche Verpflichtung des Ausbildungsbetriebes, den Ausgebildeten in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Allerdings sind die Regelungen des am 3. Mai 2013 in Kraft getretenen „Tarifvertrages zur Übernahme von Auszubildenden im Baugewerbe“ zu beachten. Dazu erfahren Sie im Abschnitt 5.8 in unserer Fibel mehr.

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 ...
<p>kann das Berufsausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen von beiden Seiten gekündigt werden.</p>	<p>kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 Ausbildende 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.

Befragen Sie zur Gestaltung von Aufhebungsverträgen bzw. vor Ausspruch einer Kündigung unbedingt unseren Verbandsjuristen:

Herrn RA Dr. iur. Jörn-Christoph Jansen
Tel.: 0385 7418-115
Fax: 0385 710778
E-Mail: joern-christoph.jansen@bauverband-mv.de

5.8 Mitteilungspflicht bei Nichtübernahme des Auszubildenden

Für Betriebe mit Tarifbindung gilt:

Schriftliche Mitteilung der Nichtübernahme

Beabsichtigt der Ausbildende, einen Auszubildenden nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses **nicht** in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dieses spätestens **4 Monate vor der vereinbarten Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses** dem Auszubildenden **schriftlich** mitzuteilen (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 Ausbildenden eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet werden. Weder ein mündliches Gespräch noch eine Mitteilung per E-Mail/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 Verträgen nach Variante 3 unter Abschnitt 3 unserer Fibel

Haben Ausbildender und Auszubildender im Rahmen einer Stufenausbildung einen Ausbildungsvertrag über zwei Jahre 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 dieses 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 Ausbildende 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 6 Monaten durch den Arbeitgeber gekündigt werden!

5.9 Zwischen-, Facharbeiterabschluss- und Gesellenprüfung

Zwischen- oder Abschlussprüfungen werden grundsätzlich nur abgenommen, wenn die Anmeldung durch das Ausbildungsunternehmen bei der zuständigen Stelle (HWK oder IHK), Kreishandwerkerschaft 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. Lehrjahr

3-jährige Ausbildung – Zwischenprüfung nach dem 2. Lehrjahr

Die Teilnahme jedes Auszubildenden 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 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.

Prüfungsgebühren sind gemäß § 37, 48 BBiG für die Zwischen- und Abschlussprüfungen 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 2 Monate nach dem Prüfungstermin endet,
- wer an den Zwischenprüfungen teilgenommen und die Ausbildungsnachweishefte geführt hat und
- wessen Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse bei den zuständigen Stellen eingetragen ist oder aus einem Grund nicht eingetragen ist, den weder der Auszubildende 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 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 Ausbildungsbetrieb 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 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:

- Die Freistellung für Prüfungen ist mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen auf die Arbeitszeit anzurechnen.
- Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen.
- 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 wird die Wegezeit.

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

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

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: „Wird die erste Wiederholungsprüfung nicht bestanden und stellt der Auszubildende ein Verlängerungsverlangen, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis bis zur zweiten Wiederholungsprüfung, wenn diese noch innerhalb der Höchstfrist von einem Jahr (§ 21 Abs. 3 letzter Satzteil) nach Ablauf der vertraglich vorgesehenen Ausbildungszeit abgeschlossen ist. 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 sinnlos, weil eine dritte Wiederholungsprüfung gesetzlich nicht vorgesehen ist.“

6. Der erste Tag im Betrieb

Für den Auszubildenden bringt der Übergang von der Schule in den Betrieb viele Veränderungen mit sich. Die ungewohnte Umgebung des Unternehmens und des Arbeitsplatzes, die Mitarbeiter, die „Fachsprache“ und nicht zuletzt das Übernehmen von Verpflichtungen und Verantwortungen müssen erst einmal verarbeitet werden. Die Nachstehende **CHECKLISTE** soll Ihnen dabei eine Hilfe sein.

- ☐ Begrüßung durch den Betriebsinhaber oder Ausbilder
- ☐ Bekanntmachen mit dem Ausbilder und anderen Mitarbeitern
- ☐ Zeigen des neuen Arbeitsplatzes, der Aufenthaltsräume, der Toiletten, Wasch- und Umkleieräume, Zuweisung eines Schrankes für persönliche Dinge
- ☐ Information des Auszubildenden über den Ablauf der überbetrieblichen Ausbildung
- ☐ Hinweis auf Arbeitszeit und Ruhepausen
- ☐ Informationen über zu beachtende Sicherheitsbestimmungen:
 - Unfallverhütungsvorschriften
 - Schutzkleidung
 - Verhalten bei Unfällen
- ☐ Jugendarbeitsschutzgesetz aushändigen (bei Auszubildenden unter 18 Jahren)
- ☐ 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 Steuer-Identifikationsnummer + Geburtsdaten
- ☐ Sozialversicherungsausweis (Kopie)
- ☐ Anmeldung des Auszubildenden bei der Krankenkasse (innerhalb von 14 Tagen)
- ☐ Anmeldung in der Berufsschule und im Überbetrieblichen Ausbildungszentrum
- ☐ Aushändigung des Ausbildungsnachweises
- ☐ **4 Monate** vor der vereinbarten Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses, muss schriftliche Mitteilung der Nichtübernahme an den Auszubildenden erfolgen
(Für Betriebe mit Tarifbindung, siehe Abschnitt 5.8)

Übrigens: Das Verhältnis des neuen Auszubildenden 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

- 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 3 Monate des ersten Ausbildungsjahres stattfinden. Das Unternehmen sollte deshalb Auszubildende 9 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 „5.8 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.

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

Auch hier befragen Sie zur Gestaltung der entsprechenden Verträge unbedingt unseren Verbandsjuristen

Fall 3: Sie wollen den ehemaligen Auszubildenden unbefristet weiterbeschäftigen.

Schließen Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit ihm ab.

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

Durchlaufplan

Ausbildungsjahr 2017/2018

Durchlaufplan betriebliche und überbetriebliche Ausbildung sowie Berufsschulunterricht der Auszubildenden 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		Tage	Hinweise	Tage	Hinweise	Tage	Hinweise
34	21.08.2017	25.08.2017		17.07. - 31.08.2017							Sommerferien
35	28.08.2017	01.09.2017			01.09.2017						
36	04.09.2017	08.09.2017									
37	11.09.2017	15.09.2017									
38	18.09.2017	22.09.2017									
39	25.09.2017	29.09.2017									
40	02.10.2017	06.10.2017	03.10.2017		02.10.2017						Tag der Einheit
41	09.10.2017	13.10.2017									
42	16.10.2017	20.10.2017									
43	23.10.2017	27.10.2017		23.10. - 27.10.2017							Herbstferien
44	30.10.2017	03.11.2017	31.10.2017		30.10.2017						Reformationstag
45	06.11.2017	10.11.2017									
46	13.11.2017	17.11.2017									
47	20.11.2017	24.11.2017									
48	27.11.2017	01.12.2017									
49	04.12.2017	08.12.2017									
50	11.12.2017	15.12.2017									
51	18.12.2017	22.12.2017									
52	25.12.2017	29.12.2017		22.12.2017 - 02.01.2018							Weihnachts-
1	01.01.2018	05.01.2018	01.01.2018								ferien
2	08.01.2018	12.01.2018									
3	15.01.2018	19.01.2018									
4	22.01.2018	26.01.2018									
5	29.01.2018	02.02.2018									
6	05.02.2018	09.02.2018		05.02. - 16.02.2018							Winterferien
7	12.02.2018	16.02.2018									Winterferien
8	19.02.2018	23.02.2018									
9	26.02.2018	02.03.2018									
10	05.03.2018	09.03.2018									
11	12.03.2018	16.03.2018									
12	19.03.2018	23.03.2018									
13	26.03.2018	30.03.2018	30.03.2018	26.03. - 06.04.2018							Osterferien
14	02.04.2018	06.04.2018	02.04.2018								Osterferien
15	09.04.2018	13.04.2018									
16	16.04.2018	20.04.2018									
17	23.04.2018	27.04.2018									
18	30.04.2018	04.05.2018	01.05.2018		30.04.2018						Tag der Arbeit
19	07.05.2018	11.05.2018	10.05.2018		11.05.2018						Himmelfahrt
20	14.05.2018	18.05.2018									15.05. IHK Prüf.
21	21.05.2018	25.05.2018	21.05.2018								Pfingstmontag
22	28.05.2018	01.06.2018									
23	04.06.2018	08.06.2018									
24	11.06.2018	15.06.2018									
25	18.06.2018	22.06.2018									
26	25.06.2018	29.06.2018									
27	02.07.2018	06.07.2018									
28	09.07.2018	13.07.2018									
29	16.07.2018	20.07.2018									Prüfungen
30	23.07.2018	27.07.2018		23.07. - 31.08.2018							Prüfungen
31	30.07.2018	03.08.2018									Sommerferien

Überbetriebliche Ausbildung

Betriebliche Ausbildung

Nachholer ÜBA

Vorschlag Urlaub

Berufsschule

Ferien / Feiertage

Notizen

A large, stylized, light blue diamond shape with a white outline, centered on a white background. The diamond is composed of several nested, slightly offset layers, creating a 3D or layered effect. The top and bottom points of the diamond are sharp, while the left and right sides are slightly flattened. The overall appearance is clean and modern.

Ansprechpartner für Rückfragen 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
Fax: 0385 710778
E-Mail: petra.hoeftmann@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



www.bauverband-mv.de

www.abc-bau.de