

BBiG (Berufsbildungsgesetz)- das unbekannte Wesen

Rechte und Pflichten

Ausbildung rechnet sich – sowohl für den einzelnen Betrieb, als auch für die gesamtdeutsche Wirtschaft. Das Ausbilden von qualifiziertem Nachwuchs ist dabei mit einem hohen Maß an Verantwortung und bestimmten Pflichten verbunden, vor allem wenn Ihre Auszubildenden noch minderjährig sind. Hier einige Regelungen, die Ausbilder befolgen müssen:

Abmahnung. Berufsschule schwänzen, ständig zu spät im Ausbildungsbetrieb erscheinen, Kollegen beleidigen – dies muss sich ein Ausbilder nicht bieten lassen. Suchen Sie zuerst ein klärendes Gespräch und scheuen Sie sich auch nicht vor der Erteilung einer Abmahnung. Diese sollte stets schriftlich fixiert werden und muss klar ersichtlich machen, wann, wo und wie genau es zum Fehlverhalten des Auszubildenden gekommen ist. Weitere wesentliche Elemente der Abmahnung sind die Aufforderung an den Auszubildenden, seinen im Ausbildungsvertrag festgesetzten Pflichten nachzukommen und die Androhung einer Kündigung, falls er erneut gegen seine Pflichten verstößt. Bei minderjährigen Auszubildenden muss die Abmahnung auch den Eltern zugesandt werden, sonst wird sie nicht wirksam!

Berufskleidung. Wenn Sie von Ihren Auszubildenden ein einheitliches Erscheinungsbild verlangen, müssen Sie auch die Kosten für die Betriebskleidung übernehmen. Hierzu zählen zum Beispiel Kleidungsstücke mit Ihrem Firmenlogo. Auch für die im Arbeitsschutz vorgeschriebene Schutzkleidung müssen Sie aufkommen. Alles andere ist in der Regel Sache des Auszubildenden.

Fahrtkosten. Die Fahrtkosten für den Weg zur Berufsschule trägt der Auszubildende selbst. Bei überbetrieblichen Lehrgängen hingegen müssen Sie als Ausbilder für die Fahrtkosten aufkommen. Reist der Auszubildende mit seinem eigenen Auto an, können Sie entweder die Kilometerpauschale oder die reinen Benzinkosten zahlen. Letzteres birgt den Nachteil, dass Sie für Schäden am PKW des Auszubildenden haften, wenn dieser in einen Unfall verwickelt ist. **Ihr Vorteil dank AuGala:** Das Ausbildungsförderwerk übernimmt bei umlagepflichtigen Betrieben die Fahrtkosten zur überbetrieblichen Ausbildung.

Freistellung. Auszubildende müssen für die Berufsschule, für Prüfungen und für überbetriebliche Lehrgänge freigestellt werden. Minderjährige Auszubildende erhalten darüber hinaus einen freien Tag für die vorgeschriebene medizinische Nachuntersuchung und einen vor ihrer Abschlussprüfung.

Nebenjob. Um einen Nebenjob annehmen zu können, bedarf es für den Auszubildenden keine Erlaubnis vom Ausbilder. Er darf dem Ausbildungsbetrieb jedoch keine Konkurrenz machen und es muss gewährleistet sein, dass der Nebenjob nicht die Leistung in der Ausbildung beeinträchtigt.

Schulfrei. Wenn in der Berufsschule nicht mindestens 5 Unterrichtsstunden erteilt wurden, muss der Auszubildende in den Betrieb zurück. Klären Sie aber im Vorfeld, wann dies auch Sinn macht (kurz vor Dienstschluss sicherlich weniger!) oder ab wann Ihr Auszubildender die Heimreise antreten kann.

Kündigung. Je näher der Termin der Abschlussprüfung rückt, desto schwieriger wird es für Sie, einem Auszubildenden zu kündigen. Wenn ein Auszubildender trotz Abmahnung gegen seine im Ausbildungsvertrag festgesetzten Pflichten verstößt, lässt sich eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen. Bei einer personenbedingten Kündigung müssen Sie nachweisen, dass der Auszubildende dauerhaft unfähig ist, den Beruf des Landschaftsgärtners auszuführen – dies gelingt in der Regel kaum. Kündigungen müssen immer schriftlich ausgesprochen werden und bei minderjährigen Auszubildenden auch – am besten per Einschreiben - den Eltern zugehen. Übergeben Sie eine Kündigung persönlich, ist eine schriftliche Empfangsbestätigung ratsam.

Urlaub. Erst nach einem halben Jahr haben Auszubildende einen Urlaubsanspruch, den Sie aber auch schon früher gewähren können. Kündigen Sie Ihrem Auszubildenden während der Probezeit, müssen Sie ihm jedoch die Urlaubstage entsprechend auszahlen.

Auch Auszubildende haben Pflichten

Im § 13 BBiG sind die Pflichten der Auszubildenden während der betrieblichen Ausbildung festgelegt. Denn eine vernünftige Ausbildung ist nur dann möglich, wenn der Auszubildende seine Pflichten vollständig erfüllt. Die Pflichten sind per Gesetz Inhalt des Ausbildungsvertrages. Dessen Einhaltung ist vom ausbildenden Betrieb einklagbar.

Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die notwendige Handlungsfähigkeit zum Erreichen des Ausbildungsziels zu erwerben. Dabei wird vom Auszubildenden erwartet, dass er unter bestmöglicher Anspannung seiner körperlichen und geistigen Kräfte das Berufsziel anstrebt (Lernpflicht). Die vom Ausbildenden, dem Ausbilder oder den Weisungsberechtigten aufgetragenen Aufgaben sind mit Umsicht und Gewissenhaftigkeit auszuführen (**z.B. die Berichtsheftführung**). Die Verpflichtung zur Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Ausbildungsbetriebes beinhaltet nicht nur die körperliche Anwesenheit, sondern auch die Pflicht zur geistigen Mitarbeit im Unterricht.

Allen Weisungen, soweit sie der Erreichung des Berufszieles im weitesten Sinne dienen, ist vom Auszubildenden Folge zu leisten. Außerdem muss er alle Regelungen einhalten, welche die Ordnung im Betrieb gewährleisten. Die Pflicht zur pfleglichen Behandlung von Werkzeugen, Maschinen und sonstigen Einrichtungen wird hervorgehoben. Damit wird ausdrücklich an das Verantwortungsgefühl des Auszubildenden im Umgang mit entsprechenden betrieblichen Werten appelliert. Auch die Pflicht zur Verschwiegenheit wird im § 13 BBiG besonders herausgestellt. Der Auszubildende hat außer-, aber ggf. auch innerbetrieblich über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

§ 22 Berufsbildungsgesetz (BBiG): Kündigung (innerhalb der Probezeit)

Sollte sich innerhalb der mindestens einen Monat, maximal aber vier Monate dauernden Probezeit herausstellen, dass bei dem Auszubildenden jegliche Fortschritte ausbleiben und weder Motivation noch Leistung stimmen, so kann der Ausbildungsvertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich niedergelegt, aber nicht begründet werden. Im Übrigen kann die Kündigung innerhalb der Probezeit auch vom Auszubildenden schriftlich

eingereicht werden. Eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses nach (!) Ablauf der Probezeit ist mit besonderen Schwierigkeiten verbunden und sollte nur unter Zuhilfenahme eines Rechtsanwaltes und der zuständigen Stelle für die Berufsbildung durchgesetzt werden.

Der betriebliche Ausbildungsplan

In einem der früheren Newsletter wurde schon einmal der § 11 BBiG besprochen, der sich mit dem Ausbildungsvertrag befasst. Dort ist auch die Verwendung des betrieblichen Ausbildungsplans festgelegt, der dem Auszubildenden zum Beginn seiner Ausbildung auszuhändigen ist. Der betriebliche Ausbildungsplan leitet sich aus der zeitlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplans der Ausbildungsverordnung ab, berücksichtigt aber im Gegensatz zu diesem betrieblich bedingte Besonderheiten (Flexibilitätsklausel). Der Ausbildungsplan sollte folgende Elemente enthalten:

- den **Vermittlungszeitraum** für die einzelnen Schwerpunkte,
- die **Lernziele** der jeweiligen Berufsbildposition,
- **Hinweise/Inhalte** zur Durchführung der Ausbildung, z.B. Vermittlungsformen, Medien, Materialien usw.,
- den **Vermittlungsort** (Ausbildungsbetrieb, weitere Ausbildungsstätte und/oder überbetriebliche Ausbildungsstätte), und
- einen **Vermerk** des Ausbilders über die erfolgte Vermittlung.

Tipps:

Die Berufsbildungsausschüsse der Zuständigen Stellen haben in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Muster für den betrieblichen Ausbildungsplan erarbeitet. Sie wurden als Empfehlung an die Ausbildungsbetriebe herausgegeben bzw. sind bei den Zuständigen Stellen erhältlich.

Einstiegsqualifizierung (EQJ): Checkliste für Betriebe

Bereits im letzten Newsletter haben wir Ihnen kurz die Einstiegsqualifizierung (EQJ) vorgestellt. Sie besteht aus einem sechs- bis zwölfmonatigem, sozialversicherungspflichtigem Praktikum, bei dem Sie die Leistungsfähigkeit eines Bewerbers noch vor einem regulären Ausbildungsverhältnis kennen lernen können. Dieses Praktikum wird von der Agentur für Arbeit gefördert, wenn der Praktikant unter 25 Jahren alt ist und nicht mehr der allgemein bildenden Schulpflicht unterliegt. Gleiches gilt für Jugendliche, die bis zum 30. September noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Die Förderungshöhe beträgt bis zu 192 Euro monatlich für die Vergütung des Praktikanten sowie den pauschalisierten Anteil von 99 Euro am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Ist der Praktikant berufsschulpflichtig (in der Regel bis Vollendung des 18. Lebensjahres), muss die Berufsschulpflicht erfüllt werden. Beginn der Förderung ist jeweils der 1. Oktober eines Ausbildungsjahres, bei Bewerbern aus den Vorjahren bereits der 1. August. Diese Punkte sollten Sie vor Beginn der EQJ beachten:

Vorläufige Zusage. Zunächst ist es ratsam, bei der zuständigen Agentur für Arbeit eine vorläufige Zusage für die Förderung einzuholen. Grundsätzlich ist dort die Meldung Ihres EQJ-Angebotes sinnvoll: Die Agentur für Arbeit unterstützt Sie dann bei der Bewerberansprache und -auswahl. Falls Ihr EQJ-Interessent noch nicht bei der Agentur für Arbeit gemeldet ist, muss er sich dort als solcher registrieren lassen.

Praktikumsinhalte. Als nächstes sollten Sie mögliche Stationen in Ihrem Betrieb, die Inhalte des Praktikums, seine Dauer und die Vergütung festlegen.

Berufsschulpflicht. Klären Sie, ob der EQJ-Teilnehmer berufsschulpflichtig ist. Wenn ja, melden Sie ihn bei der Berufsschule an.

Vertragsabschluss. Schließen Sie einen Praktikumsvertrag ab. Muster erhalten Sie bei der zuständigen Kammer, an die auch eine Kopie des EQJ-Vertrages weitergeleitet werden muss.

Antrag auf Erstattung. Stellen Sie vor Beginn des Praktikums bei der zuständigen Agentur für Arbeit einen Antrag auf Erstattung der Praktikumsvergütung. Bei Weiterleitung des EQJ-Vertrages an die zuständige Stelle muss dieser bzw. die Zusage der Agentur für Arbeit in Kopie beigefügt werden.

Meldepflicht. Der EQJ-Teilnehmer muss bei der Krankenkasse und Berufsgenossenschaft angemeldet werden. Die Bestätigung über die Anmeldung zur Sozialversicherung ist der Agentur für Arbeit spätestens drei Monate nach Beginn des Praktikums vorzulegen.

Ausbilden im Verbund

Eine Verbundausbildung bietet Betrieben, die klein oder hoch spezialisiert sind, denen es an organisatorischen Voraussetzungen oder finanziellen Mitteln mangelt, um selbständig auszubilden, eine gute Alternative. Durch eine Ausbildung im Verbund haben diese Betriebe die Möglichkeit, sich trotzdem qualifizierten, betrieblichen Nachwuchs zu sichern. Das Ausbilden im Verbund ist weit mehr als eine Notlösung und bietet sowohl den Betrieben als auch den Auszubildenden Vorteile:

- Kosten: In der Verbundausbildung verringern sich die Ausbildungskosten für den einzelnen Betrieb, da sich die Aufwendungen auf mehrere verteilen.
- Organisation: Durch das Einbeziehen und Nutzen spezieller Kapazitäten und technischer Ausstattungen der Partnerbetriebe lässt sich die Ausbildung flexibler organisieren und gestalten.
- Erfahrungsreichtum: In einer Verbundausbildung werden Auszubildende in besonderer Weise gefördert. Durch die wechselnden Rahmenbedingungen gewinnen sie an Flexibilität sowie sozialen und kommunikativen Fähigkeiten. Damit wird der Berufsstart insgesamt erleichtert.

In der Verbundausbildung gibt es vier Modelle: Bei der **Auftragsausbildung** vergibt ein Betrieb auf eigene Kosten einzelne Bildungsabschnitte an andere Betriebe oder Bildungsträger. Bei einem **Ausbildungs-Konsortium** stellen mehrere Unternehmen Auszubildende ein und tauschen diese zu vereinbarten Phasen aus. Schließen sich verschiedene Betriebe zu einem **Ausbildungsverein** zusammen, übernehmen sie gemeinsam auf vereinsrechtlicher Grundlage die Funktion des Ausbilders und die Steuerung der Ausbildung. Außerdem kann sich ein **Leitbetrieb** andere Unternehmen als **Partnerbetriebe** suchen. Der Leitbetrieb schließt den Ausbildungsvertrag ab, verantwortet die gesamte Ausbildung in Organisation und Planung und stellt sich anderen Betrieben als Ausbildungspartner zur Verfügung.