

Diese Merkblattsammlung ist den Vertragsparteien vor Vertragsabschluss auszuhändigen

Merkblätter zur Berufsausbildung

- I. **Merkblatt zum Berufsausbildungsvertrag**
- II. **Merkblatt zum Jugendarbeitsschutzgesetz**
- III. **Richtlinien zur Kürzung der Ausbildungszeit gem. § 27a und 27 b HwO / §§ 7 und 8 BBiG**

I. Merkblatt zum Berufsausbildungsvertrag

Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden geschlossen. Ausbildender ist diejenige natürliche oder juristische Person (z.B. GmbH), der einen anderen zur Berufsausbildung einstellt. Davon zu unterscheiden sind diejenigen, die die Ausbildung praktisch durchführen. Das können der Ausbildende selbst oder von ihm beauftragte Ausbilder oder Ausbilderinnen sein.

Auszubildender ist derjenige, der ausgebildet wird. Im Falle der Minderjährigkeit ist zum Vertragsschluss die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich.

Für Jugendliche unter 18 Jahren darf ein Berufsausbildungsvertrag nur in einem anerkannten Ausbildungsberuf abgeschlossen werden. Ausbildungsberufe sind durch Rechtsverordnung gem. §§ 4, 5 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und §§ 25, 26 Handwerksordnung (HwO) anerkannt. Solange dies nicht geschehen ist, sind gem. § 104 Abs. 1 BBiG die bisherigen Ordnungsmittel (Berufsbild, Berufsbildungsplan und Prüfungsanforderungen) bzw. gem. § 122 Abs. 4 HwO die Fachlichen Vorschriften anzuwenden.

Das amtliche Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe kann bei der Berufsberatung oder bei der zuständigen Stelle eingesehen werden.

Ist durch Einverständnis, dass eine Ausbildung in diesem Ausbildungsberuf stattfinden soll, zwischen den Vertragspartnern der Vertrag zustande gekommen, so muss unverzüglich, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, die Vertragsniederschrift ausgefertigt werden. Als Niederschrift dient das von der zuständigen Stelle vorgesehene Muster des Berufsausbildungsvertrages. Unverzüglich nach Ausfertigung der Vertragsniederschrift hat der Ausbildende bei der zuständigen Stelle die Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse zu beantragen.

Bei der Ausfertigung der Vertragsniederschrift ist im Einzelnen folgendes zu beachten:

§ 1 - Dauer der Ausbildung, Ausbildungszeit

Die vorgeschriebene Ausbildungsdauer ist der Ausbildungsordnung zu entnehmen. Die tatsächliche Dauer der Ausbildung ist unter Berücksichtigung von etwaigen Verkürzungen oder Anrechnungen im Vertrag mit dem Datum des Beginns und des Endes anzugeben. Eine längere Dauer als in der Ausbildungsordnung vorgeschrieben, darf nicht vereinbart werden. Es ist aber möglich, dass während der Laufzeit des Ausbildungsverhältnisses der Auszubildende im Ausnahmefall einen Verlängerungsantrag stellt, den die Kammer genehmigen kann, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Gegebenfalls kann auf die Ausbildungsdauer eine vorherige Berufsausbildung oder nach besonderen Bestimmungen der einzelnen Bundesländer eine anderweitige berufliche Vorbildung wie etwa ein Berufsgrundbildungsjahr ganz oder teilweise angerechnet werden.

Die zuständige Stelle hat auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht. Für die Entscheidung im Einzelfall sind die Richtlinien des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung und der jeweiligen zuständigen Stelle maßgebend.

Die Verkürzung oder Anrechnung von Ausbildungszeiten ist in Punkt A der Vertragsniederschrift unter Angabe der bereits abgeleisteten Ausbildungszeit bzw. der besuchten Schulen auszuweisen.

Über die vertraglich vereinbarten Abkürzungen und Anrechnungen hinaus eröffnet das BBiG die Möglichkeit der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 45 Abs. 1 BBiG, § 37 Abs. 1 HwO). Das Nähere regelt die Prüfungsordnung der zuständigen Stelle.

Der Berufsausbildungsvertrag endet spätestens mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit. Im Berufsausbildungsvertrag ist die Vereinbarung einer Weiterbeschäftigung nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses unzulässig. Außerhalb des Berufsausbildungsvertrages kann eine solche Vereinbarung frühestens während der letzten 6 Monate des bestehenden Berufsausbildungsverhältnisses getroffen werden. Wenn die Vertragsparteien dies beabsichtigen, soll im Interesse der Vertragsklarheit innerhalb der letzten 6 Monate des bestehenden Berufsausbildungsverhältnisses eine entsprechende Willensäußerung des Auszubildenden erfolgen.

Das Arbeitsverhältnis kann auf unbestimmte Zeit oder befristet eingegangen werden. Bei einer Befristung sind die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zu beachten.

§ 2 - Pflichten des Ausbildenden

Zu Nr. 1 (Ausbildungsziel)

Dem Berufsausbildungsvertrag sind Angaben über die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung als Anlage beizufügen. Der Ausbildungsablauf ist unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplanes gemäß § 5 BBiG bzw. § 26 HwO den betrieblichen Gegebenheiten entsprechend so aufzugliedern, dass sowohl die zeitliche Folge als auch der sachliche Aufbau der Berufsausbildung ersichtlich ist.

Zu Nr. 9 (Ärztliche Untersuchungen)

Nach § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) darf der Ausbildende mit der Berufsausbildung eines Jugendlichen nur beginnen, wenn dieser innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist und ihm eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt. Der Ausbildende hat sich vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist. Der Arbeitgeber handelt ordnungswidrig, wenn er vorsätzlich oder fahrlässig den Vorschriften des § 32 Abs. 1 oder des § 33 Abs. 3 Jugendarbeitsschutzgesetz zuwider handelt.

Zu Nr. 10 (Eintragungsantrag)

Der Eintragungsantrag muss vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses bei der zuständigen Stelle gestellt werden, nicht etwa erst während der Probezeit. Dem Antrag sind die Vertragsniederschriften in der von der zuständigen Stelle benötigten Stückzahl und die sonstigen Formblätter der zuständigen Stelle beizufügen. Auch nachträgliche Änderungen des Vertragsinhalts, die von dem ursprünglich der zuständigen Stelle eingereichten Text des Vertrages und der Anlagen abweichen, müssen der zuständigen Stelle unverzüglich mitgeteilt werden.

§ 3 - Pflichten der/des Auszubildenden

Zu Nr. 4 (Betriebliche Ordnung)

Die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung kann z. B. betreffen: Sicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften, Anlegen von Schutzkleidung, Vorschriften über das Betreten von Werkstätten und bestimmten Räumen, Benutzungsordnungen für Sozialeinrichtungen, allgemeine Hausordnung usw., soweit sie nicht zu den Bestimmungen des BBiG im Widerspruch stehen. Der Ausbildende hat die Auszubildenden auf bestehende Ordnungen hinzuweisen. Die Auszubildenden sollen sich auch selbst über die Ordnungen informieren, wenn diese in der Ausbildungsstätte allgemein zugänglich sind.

Zu Nr. 6 (Betriebsgeheimnisse)

Die Auszubildenden haben über die ihnen als Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse bezeichneten Tatsachen hinaus auch dann Still-schweigen zu bewahren, wenn sie eindeutig erkennen mussten, dass es sich um Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse handelt.

§ 4 Ort der Ausbildung / Ausbildungsstätten

Falls die Ausbildung in mehreren Ausbildungsstätten stattfindet, vollständige Angabe zu allen Ausbildungsstätten unter F oder als Anlage beifügen.

§ 5 - Vergütung und sonstige Leistungen

Zu Nr. 2 (Fälligkeit und Höhe)

In die vorgesehenen Zeilen der Vertragsniederschrift ist die dem Auszubildenden zu gewährende Vergütung für jedes Ausbildungsjahr einzutragen. Die Vergütung muss nach dem Lebensalter des Auszubildenden und mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigen.

Zu Nr. 4 (Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte)

Hier sind auch abweichende Regelungen zugunsten des Auszubildenden zulässig.

Zu Nr. 5 (Berufskleidung)

Die Regelung, dass eine besondere Berufskleidung zur Verfügung gestellt wird, soll die Auszubildenden vor übermäßiger Kostenbelastung schützen. Sie soll außerdem verhindern, dass Berufsausbildungsverhältnisse nicht eingegangen werden können, weil die Beschaffung und Unterhaltung einer vorgeschriebenen besonderen Berufskleidung die finanzielle Leistungsfähigkeit der Auszubildenden und ihrer Eltern übersteigen würde. Deshalb ist in erster Linie an diejenigen Fälle gedacht, wo außerhalb der Entscheidungsfreiheit der Auszubildenden eine in ihrer Art, Qualität oder sonstigen Hinsicht von der in der betreffenden Branche üblichen Berufskleidung abweichende Berufskleidung vom Ausbildenden vorgeschrieben wird.

§ 6 - Ausbildungszeit und Urlaub

Zu Nr. 1 (Ausbildungszeit)

Die regelmäßige **tägliche** Ausbildungszeit ist ausdrücklich in der Vertragsniederschrift zu vereinbaren. Sie bezieht sich auf den Arbeitstag und hat ihre obere Grenze bei den gesetzlichen Bestimmungen, z. B. im Jugendarbeitsschutzgesetz. Die Vereinbarung der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit hat die Auswirkung, dass eine über sie hinausgehende Beschäftigung des Auszubildenden besonders zu vergüten ist. In Ausbildungsbetrieben, in denen eine gleitende Arbeitszeit eingeführt ist und die Auszubildenden in diese Regelung einbezogen werden, darf die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht über die im Jugendarbeitsschutzgesetz höchstzulässigen Grenzen ausgedehnt werden. Die Lage der täglichen Ausbildungszeit muss sich innerhalb der vom Jugendarbeitsschutzgesetz gezogenen Grenzen bewegen. Bei berechtigtem Interesse kann auf gemeinsamen Antrag von Auszubildenden und Auszubildenden bei der zuständigen Stelle die Ausbildung auch als Teilzeitberufsausbildung durchgeführt werden (§ 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG).

Zu Nr. 2 (Urlaub)

In die vorgesehenen Zeilen der Vertragsniederschrift ist der dem Auszubildenden zustehende Urlaub für jedes Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr) einzutragen, soweit nicht bereichsspezifische Ausnahmen bestehen. Es ist jeweils **nur eine Spalte, entweder Werktage oder Arbeitstage**, je nach tariflicher oder einzelvertraglicher Vereinbarung, einzutragen.

Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach dem Alter des Auszubildenden zu Beginn eines jeden Kalenderjahres. Ferner ist maßgebend, ob der Urlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, dem Bundesurlaubsgesetz oder nach Tarif gewährt wird. Nur allgemeine Hinweise auf tarifliche Urlaubsregelungen sind nicht ausreichend.

§ 9 - Beilegung von Streitigkeiten

Zuständig für Streitigkeiten aus einem Berufsausbildungsverhältnis ist das Arbeitsgericht. Wenn die zuständige Stelle für die Beilegung von Streitigkeiten einen so genannten Schlichtungsausschuss errichtet hat, ist Voraussetzung für die Durchführung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens, dass dieser Schlichtungsausschuss vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichtes angerufen wird. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses ist schriftlich oder mündlich zu Protokoll bei der zuständigen Stelle vorzunehmen.

§ 11 - Sonstige Vereinbarungen

Die Vertragsniederschrift soll einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis angewendet werden, enthalten.

Es dürfen keine Vereinbarungen getroffen werden, die mit dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung im Widerspruch stehen oder zuungunsten der Auszubildenden von den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes abweichen. Unzulässig sind insbesondere Vereinbarungen, die die Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränken.

Vertragsstrafen dürfen nicht vereinbart werden. Ebenso unzulässig sind Vereinbarungen über den Ausschluss oder die Beschränkung von Schadensersatzansprüchen und über die Festsetzung der Höhe eines Schadensersatzes in Pauschbeträgen.

Verstöße gegen Bestimmungen des BBiG / der HwO im Zusammenhang mit dem Vertragsschluss und der Niederschrift des Vertrages sowie der Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse können als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße bis zu € 1.000,-, in bestimmten Fällen mit einer Geldbuße bis zu € 5.000,- geahndet werden (§ 102 BBiG, § 118 HwO).

(Quelle: "Ausbildung & Beruf, herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Berlin, 2005)

II. Merkblatt zum Jugendarbeitsschutzgesetz

1. Geltungsbereich des Gesetzes

Dieses Gesetz gilt insbesondere für die Beschäftigung von Jugendlichen, d. h. von Personen, die 15, aber noch nicht 18 Jahre alt sind. Hierbei ist es gleichgültig, ob es sich um Lehrlinge (Auszubildende), Arbeiter oder Angestellte handelt.

Kinder sind Personen, die noch nicht 15 Jahre alt sind oder noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen. Die Beschäftigung von Kindern ist grundsätzlich verboten. Ausnahmen: im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht dürfen Kinder beschäftigt werden. Außerdem dürfen Jugendliche über 15 Jahren, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, während der Schulferien für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr beschäftigt werden. Auf sie finden die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes (§§ 8 - 31) entsprechende Anwendung mit Ausnahme der Vorschrift über die gesundheitliche Betreuung.

Die Beschäftigung Jugendlicher unter 15 Jahren ist verboten. Ausnahmsweise dürfen Jugendliche unter 15 Jahre, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, im Berufsausbildungsverhältnis 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich und außerhalb eines solchen mit leichten Tätigkeiten bis zu 7 Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Unter das Gesetz fallen nicht geringfügige Hilfeleistungen, soweit sie gelegentlich, aus Gefälligkeit, auf Grund familienrechtlicher Vorschriften, in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Einrichtungen zur Eingliederung Behinderter erbracht werden.

2. Dauer und Verteilung der Arbeitszeit

Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit von Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen.

a) 40-Stunden- und 5-Tage-Woche

Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.
Ausnahme: Notfälle (s. unter 3 d). Die Arbeitszeit der Jugendlichen wird somit doppelt begrenzt: Täglich und wöchentlich.

Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, dürfen Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8 1/2 Stunden beschäftigt werden. Damit wird die Anpassung der täglichen Arbeitszeit der Jugendlichen an die in der betrieblichen Praxis vielfach üblichen Arbeitszeiten der erwachsenen Arbeitnehmer ermöglicht. Insbesondere soll den Betrieben, in denen z. B. die tägliche Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag 8 1/2 Stunden und am Freitag 6 Stunden beträgt, die Möglichkeit gegeben werden, einen Ausfall an betrieblicher Ausbildungszeit zu verhindern. Beträgt die tägliche betriebliche Arbeitszeit allerdings von Montag bis Donnerstag 8 3/4 Stunden und am Freitag 5 Stunden, dann dürfen die Jugendlichen von Montag bis Donnerstag nicht länger als 8 1/2 Stunden beschäftigt werden.

Bei gleichmäßiger Verteilung der 40stündigen Wochenarbeitszeit auf 5 Werktage darf die tägliche Arbeitszeit nach wie vor 8 Stunden nicht überschreiten.

b) Samstagsarbeit

1. Jugendliche

Jugendliche dürfen grundsätzlich nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

Im allgemeinen bedeutet dies eine Arbeitszeit von Montag bis Freitag. Am Samstag dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Vom Verbot der Samstagsarbeit gibt es aber eine Reihe von Ausnahmen. Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen insbesondere in Betrieben mit offenen Verkaufsstellen, in Bäckereien und Konditoreien und im Friseurhandwerk, ferner im Gaststättengewerbe, bei Fotoaufnahmen und in Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge. Darunter sind Betriebe des Kraftfahrzeugtechniker-, Karosserie- und Fahrzeugbauer- und Vulkanisierer- und Reifenmechaniker-Handwerks zu verstehen sowie die Handwerksbetriebe, die sich mit der Reparatur von Krafträdern befassen. Allerdings sollen zwei Samstage im Monat beschäftigungsfrei sein. In Betrieben mit offenen Verkaufsstellen sind solche Betriebe (z.B. Fleischerei, Uhrmachergeschäft) zu verstehen, die außer über einen Verkaufsraum noch über einen weiteren Raum (z.B. Zerlege-, Uhrmacherwerkstatt) verfügen, in dem die zu verkaufende Ware aufbereitet oder repariert wird. In solchen Fällen ist die Beschäftigung Jugendlicher in beiden Räumen zulässig.

Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist die 5-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen (Freistellungstag). In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung an diesem Tage erfolgen, sofern er für den Jugendlichen berufsschulfrei ist.

Können Jugendliche in offenen Verkaufsstellen, in Betrieben mit offenen Verkaufsstellen, in Bäckereien und Konditoreien und im Friseurhandwerk am Samstag nicht 8 Stunden beschäftigt werden, kann der Unterschied zwischen der tatsächlichen und der höchstzulässigen Arbeitszeit am Freistellungstage bis 13.00 Uhr ausgeglichen werden (§ 16 Abs. 4). Das bedeutet, dass die Jugendlichen in diesen Fällen am Freistellungstage nicht ganz freizustellen sind, sondern die bis 8 Stunden fehlende Zeit kann am Freistellungstage bis längstens 13.00 Uhr vorgearbeitet werden (Ausnahme vom Grundsatz der 5-Tage-Woche). Nach 13.00 Uhr darf der Jugendliche am Freistellungstage nicht beschäftigt werden.

c) Mehrarbeit

Mehrarbeit ist nicht zulässig. Wird ein Jugendlicher in Notfällen beschäftigt (s. unter 3 d), so ist die Mehrarbeit durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der folgenden drei Wochen auszugleichen.

d) Schichtzeit

Schichtzeit ist die tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen. Sie darf grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten. Ausnahme: Auf Bau- und Montagestellen darf sie 11 Stunden nicht überschreiten. Unter Baustelle ist jede Stelle zu verstehen, auf der Bauarbeiten verrichtet werden, insbesondere vom Bauhaupt-, Bauausbau- und Baunebengewerbe.

3. Ruhepausen, Nachruhe, Sonntags- und Feiertagsruhe, Ausnahmen in Notfällen und durch Rechtsverordnung

a) Ruhepausen

Jugendliche dürfen nicht länger als 4 1/2 Stunden hintereinander ohne Pause beschäftigt werden. Bei einer Arbeitszeit bis zu 6 Stunden müssen insgesamt 30 Minuten Pausen, bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit insgesamt 60 Minuten Pausen gewährt werden. Als Pausen gelten nur Arbeitsunterbrechungen von mindestens 15 Minuten, sie müssen im voraus feststehen sowie frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens 1 Stunde vor Ende der Arbeitszeit liegen.

Die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, rechnen aber zur Schichtzeit.

Der Aufenthalt während der Ruhepausen in Arbeitsräumen darf den Jugendlichen nur gestattet werden, wenn die Arbeit in diesen Räumen während dieser Zeit eingestellt ist und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird.

b) Nachruhe

Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6.00 bis 20.00 Uhr beschäftigt werden (§ 14 Abs. 1). Unabhängig hiervon muss der Jugendliche nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Freizeit von mindestens 12 Stunden haben.

In Bäckereien und Konditoreien dürfen Jugendliche über 16 Jahre ab 5.00 Uhr beschäftigt werden (§ 14 Abs. 2 Nr. 4); im Gaststättengewerbe von 6.00 bis 22.00 Uhr. Jugendliche über 17 Jahre dürfen in Bäckereien ab 4.00 Uhr beschäftigt werden (§ 14 Abs. 3). Dies gilt auch für Betriebe, die Bäcker- und Konditorwaren herstellen, soweit die Jugendlichen dem Sinn der Vorschrift entsprechend mit der Herstellung von Backwaren beschäftigt sind. In diesen Mischbetrieben dürfen Jugendliche über 16 Jahre zur Herstellung von Konditorwaren ebenso wie bei reinen Konditoreien erst ab 5.00 Uhr beschäftigt werden.

c) Sonn- und Feiertagsruhe

Für Sonn- und Feiertage besteht ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot.

Von diesem gibt es einige Ausnahmen z. B. für Café-Betriebe, die nach dem Gaststättengesetz den Gaststätten gleichgestellt sind. Diese Betriebe dürfen am Sonntag Jugendliche beschäftigen.

Soweit Jugendliche am Sonntag beschäftigt werden, soll jeder zweite Sonntag beschäftigungsfrei bleiben, mindestens zwei Sonntagen im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.

Werden Jugendliche am Sonn- oder Feiertag beschäftigt, so ist ihnen die 5-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag sicherzustellen; in Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tage erfolgen, sofern er für den Jugendlichen berufsschulfrei ist.

Ferner dürfen Jugendliche am 24. und 31. Dezember und an gesetzlichen Feiertagen nach 14.00 Uhr nicht beschäftigt werden (§ 18 Abs. 1).

d) Ausnahmen in Notfällen

Nach wie vor sind lediglich in Notfällen Ausnahmen vorgesehen: Die Vorschriften über die Höchstarbeitszeit, Ruhepausen, Nachruhe, Sonntagsruhe, Feiertagsruhe usw. gelten in ganz besonderen Notfällen (z.B. bei Feuer- oder Wassernot) nicht, soweit es sich um vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten handelt und erwachsene Beschäftigte nicht zur Verfügung stehen. Diese Mehrarbeit der Jugendlichen ist durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der folgenden drei Wochen auszugleichen.

e) Ausnahmen durch Rechtsverordnung

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann im Interesse der Berufsausbildung oder der Zusammenarbeit von Jugendlichen und Erwachsenen Ausnahmen von einzelnen Arbeitszeitschriften durch Rechtsverordnung zulassen, soweit eine Beeinträchtigung der Gesundheit nicht zu befürchten ist (§ 21 b).

4. Vor- und Nacharbeit im Zusammenhang mit Feiertagen

Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben (z.B. die Tage um Weihnachten und Neujahr), so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von 5 zusammenhängenden Wochen (vor oder nach dem Ausfalltag) verteilt werden. Die Woche, in die der Feiertag fällt, ist hierbei mitzurechnen. In diesen Fällen darf die tägliche Arbeitszeit 8 1/2 Stunden betragen.

5. Berufsschulbesuch und Freistellung vor Prüfungen

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht ohne Verdiensteinbuße freizustellen. Die An- und Abmeldung bei der zuständigen Berufsschule erfolgt durch den Arbeitgeber (Hess. Schulgesetz).

Beginnt der Unterricht vor 9.00 Uhr, so darf der Jugendliche vorher im Betrieb nicht beschäftigt werden; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt sind. Der Arbeitgeber darf den Jugendlichen ferner nicht beschäftigen an einem Berufsschultag mit mehr als

5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche. Sind in einer Woche zwei Berufsschultage mit jeweils mehr als 5 Unterrichtsstunden, ist der Jugendliche verpflichtet, an einem dieser Tage wieder den Betrieb aufzusuchen. Die Entscheidung, an welchem Tag freigestellt wird, trifft der Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber darf den Jugendlichen ferner nicht beschäftigen in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen (und auch tatsächlich durchgeführten) Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen. Hierbei sind allerdings zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu 2 Stunden wöchentlich zulässig.

Anrechnung der Berufsschulzeiten:

- Erster Berufsschultag: Ein Berufsschultag pro Woche mit mehr als 5 Unterrichtsstunden a´ 45 Minuten wird mit 8 Zeitstunden angerechnet – an diesem Tag darf der Jugendliche im Betrieb nicht mehr beschäftigt werden.
- Zweiter Berufsschultag: Ein zweiter Berufsschultag in der Woche wird mit der tatsächlichen Unterrichtszeit plus Pausen angerechnet.
- Blockunterricht: Blockunterricht von planmäßig mindestens 25 Unterrichtsstunden a´ 45 Minuten ist mit 40 Zeitstunden anzurechnen.

Ferner hat der Arbeitgeber den Jugendlichen an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen. Die Freistellung bezieht sich aber nicht auf die Tage vor Zwischenprüfungen oder vor dem mündlichen bzw. praktischen Teil der Abschlussprüfung. Die Freistellungspflicht entfällt, wenn dem Prüfungstag ein arbeitsfreier Sonn- oder Feiertag vorausgeht oder wenn der Lehrling das 18. Lebensjahr bereits vollendet hat.

Die Freistellung wird mit 8 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet. Der Jugendliche hat auch an diesem Tage Anspruch auf volles Entgelt.

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen auch für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen freizustellen. Diese Freistellung wird mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen auf die Arbeitszeit angerechnet.

6. Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub für Jugendliche beträgt, wenn sie zu Beginn des Kalenderjahres (Stichtag 01.01.)

- a) noch nicht 16 Jahre alt sind mindestens 30 Werktage (entspricht 25 Arbeitstagen),
- b) noch nicht 17 Jahre alt sind mindestens 27 Werktage (entspricht 23 Arbeitstagen),
- c) noch nicht 18 Jahre alt sind mindestens 25 Werktage (entspricht 21 Arbeitstagen),

im Kalenderjahr.

Sowohl tarifvertraglich als auch einzelvertraglich kann sich ein höherer Urlaubsanspruch ergeben. Schwerbehinderte Jugendliche haben außerdem einen gesetzlichen Anspruch auf Zusatzurlaub.

Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Im übrigen gelten für den Urlaub von Jugendlichen die § 3 Abs. 2, §§ 4 bis 12 und 13 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUG), soweit nicht eine verbindliche tarifliche Regelung besteht. Danach ist u. a. für die Urlaubsgewährung folgendes zu beachten:

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind, also auch Samstage. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach einem sechsmonatigen Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses erworben.

Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses hat der Jugendliche

- a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
- b) wenn er vor Erfüllung der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
- c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres (bis 30. 6.) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Verdienst, welchen der Jugendliche in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat (§ 11 BUG). Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuführen. Während des Urlaubs darf der Jugendliche keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten (§ 8 BUG). Jugendlichen, die sich in einem Berufsausbildungsverhältnis befinden, wird die z. Zt. gültige monatliche Ausbildungsvergütung gewährt (Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld kann sich aus Tarifverträgen ergeben).

7. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

a) Gefährliche Arbeiten

Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen (z. B. Heben, Tragen und Bewegen schwerer Lasten u. a.) oder bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind. Darüber hinaus dürfen sie auch nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die mit besonderen Unfallgefahren verbunden sind (z. B. Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsmitteln wie Sägen) oder bei denen die Jugendlichen außergewöhnlicher Hitze oder Kälte oder schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterung, Strahlen oder von giftigen, ätzenden oder reizenden Stoffen ausgesetzt sind; hierfür bestehen jedoch Ausnahmen, wenn dies zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich ist, die Aufsichtsführung durch einen Fachkundigen gewährleistet ist und der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen unterschritten wird.

b) Akkord- und tempoabhängige Arbeiten

Die Beschäftigung Jugendlicher mit Akkordarbeit ist grundsätzlich verboten. Ferner darf den Jugendlichen kein ständiges Arbeitstempo vorgeschrieben werden, wohl aber dürfen sie mit erwachsenen Arbeitnehmern zusammenarbeiten, wenn deren Arbeitstempo vorgeschrieben ist (Fließbandarbeit). Verboten ist ferner die Beschäftigung Jugendlicher in einer Arbeitsgruppe mit erwachsenen Arbeitnehmern, die Akkordarbeiten ausführen. Dieses letzte Verbot gilt jedoch nicht, soweit eine solche Beschäftigung zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich ist oder wenn eine Berufsausbildung für diese Beschäftigung abgeschlossen und zugleich der Schutz des Jugendlichen durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann durch Rechtsverordnung dieses Beschäftigungsverbot näher bestimmen, ebenso die Aufsichtsbehörden in Einzelfällen.

8. Sonstige Pflichten des Arbeitgebers

- a) Jugendliche sind insbesondere vor den maschinellen Gefahren der Arbeitsstätte zu schützen und über Unfallgefahren zu unterweisen. Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber halbjährlich, zu wiederholen.
- b) Jugendliche, die in die häusliche Gemeinschaft ihres Arbeitgebers aufgenommen sind, müssen eine in gesundheitlicher Beziehung einwandfreie Unterkunft erhalten. Bei Erkrankung ist ihnen die erforderliche Pflege und ärztliche Behandlung zu gewähren.
- c) Jugendliche dürfen körperlich weder durch den Arbeitgeber noch durch seine Mitarbeiter oder Familienangehörige geächtigt werden.
- d) Jugendlichen unter 16 Jahren dürfen keine alkoholischen Getränke und Tabakwaren, Jugendlichen über 16 Jahren kein Branntwein gegeben werden.
- e) vor Beschäftigungsbeginn Jugendlicher und bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber, die mit der Beschäftigung verbundenen Gefährdungen zu beurteilen.

9. Gesundheitliche Betreuung

Die Sicherung der Gesundheit der Jugendlichen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit stellt eine wichtige gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers im Jugendarbeitsschutzrecht dar. Die Betriebe müssen davon ausgehen, dass die Erhaltung der Gesundheit der berufstätigen Jugendlichen nicht nur in ihrem eigenen Interesse liegt, sondern auch zu den wesentlichen Aufgaben einer modernen staatlichen Gesundheits- und Sozialpolitik gehört. Aus diesem Grunde beteiligt der Arbeitgeber die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit an der Planung, Durchführung und Überwachung der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz für die Beschäftigung Jugendlicher geltenden Vorschriften.

a) Verpflichtungen des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber darf mit der Beschäftigung eines Jugendlichen nur dann beginnen, wenn dieser innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt. Mit der Fristverlängerung auf 14 Monate soll erreicht werden, dass sich Jugendliche vor dem Berufsgrundschuljahr noch fristgerecht untersuchen lassen können, um so zu verhindern, dass sie eine Berufsausbildung wählen, der sie körperlich nicht gewachsen sind.

Zur Vermeidung rechtlicher Schwierigkeiten sollte daher möglichst mit den Bewerbungsunterlagen, spätestens aber bei Abschluss eines Arbeits- oder Ausbildungsvertrages die ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden. Im übrigen darf die Handwerkskammer einen Berufsausbildungsvertrag erst dann in die Lehrlingsrolle eintragen, wenn zusätzlich die Bescheinigung über die Erstuntersuchung vorgelegt wird. Anderenfalls muss die Eintragung abgelehnt werden (§ 29 Abs. 2 HWO).

Der Arbeitgeber muss sich ferner ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung). Die Nachuntersuchung darf nicht länger als drei Monate zurückliegen.

Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen 9 Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung auf den Zeitpunkt der Vorlage der Bescheinigung hinweisen und ihn auffordern, die Nachuntersuchung rechtzeitig bis dahin durchführen zu lassen.

Legt der Jugendliche die Bescheinigung nach Ablauf eines Jahres nicht vor, so hat ihn der Arbeitgeber innerhalb eines Monats zur Vorlage der Bescheinigung schriftlich aufzufordern. Hierbei muss der Arbeitgeber eine Durchschrift des Aufforderungsschreibens dem Personensorgeberechtigten und dem Personal- oder Betriebsrat zuschicken.

Der Jugendliche darf nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiterbeschäftigt werden, solange er die Bescheinigung nicht vorgelegt hat.

Das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis wird durch dieses Beschäftigungsverbot nicht beendet. Die beiderseitigen Rechte und Pflichten ruhen bis zur Nachholung der Untersuchung.

Die Ausbildungsvergütung ist also nicht weiterzuzahlen. Die Handwerkskammer hat die Eintragung in die Lehrlingsrolle zu löschen, wenn die ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung nicht spätestens am Tage der Anmeldung zur Zwischenprüfung vorgelegt wird.

Nach Ablauf jedes weiteren Jahres nach der ersten Nachuntersuchung kann sich der Jugendliche erneut untersuchen lassen (weitere Nachuntersuchung). Der Arbeitgeber soll ihn auf diese Möglichkeit rechtzeitig hinweisen und darauf hinwirken, dass der Jugendliche ihm die Bescheinigung darüber vorlegt.

Ergibt sich aus der Bescheinigung des Arztes, dass die Gesundheit des Jugendlichen durch bestimmte Arbeiten gefährdet wird, darf der Jugendliche mit solchen Arbeiten nicht beschäftigt werden.

Die Aufsichtsbehörde kann jedoch Ausnahmen zulassen.

Wechselt der Jugendliche den Arbeitgeber, so darf ihn der neue Arbeitgeber erst beschäftigen, wenn ihm die Bescheinigung über die Erstuntersuchung, ggf. auch über die erste Nachuntersuchung vorgelegt wird.

Der Arbeitgeber hat die ärztlichen Bescheinigungen bis zur Beendigung der Beschäftigung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Jugendlichen aufzubewahren und der Aufsichtsbehörde sowie der Berufsgenossenschaft auf Verlangen vorzulegen. Scheidet der Jugendliche aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, so hat ihm der Arbeitgeber die Bescheinigungen auszuhändigen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Jugendlichen die für die ärztlichen Untersuchungen erforderliche Freizeit zu gewähren, ein Entgeltausfall darf nicht eintreten.

b) Durchführung der Untersuchungen

Bei der Erstuntersuchung, der ersten Nachuntersuchung und den weiteren Nachuntersuchungen besteht freie Wahl des Arztes. Die Kosten der Untersuchung trägt das Land. Der Jugendliche muss sich vor der Untersuchung bei der nach Landesrecht zuständigen Verwaltungsbehörde (in Hessen: zuständige Stadt- bzw. Gemeindeverwaltungen) einen Untersuchungsberechtigungsschein beschaffen und ihn dem Arzt aushändigen.

Der Arzt hat dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass die Untersuchung stattgefunden hat und ggf. die Arbeiten anzugeben, welche die Gesundheit oder Entwicklung des Jugendlichen gefährden können.

10. Tariföffnungsklausel

Das Jugendarbeitsschutzgesetz sieht in § 21a vor, dass in Tarifverträgen oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung abweichende Regelungen hinsichtlich der Arbeitszeitbestimmungen in bestimmten Grenzen getroffen werden können. Damit sollen die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit erhalten, die Arbeitszeitsvorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes den konkreten Erfordernissen der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher in eigener Verantwortung anzupassen. Die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber können durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch Einzelvereinbarung die tarifliche Regelung übernehmen.

11. Aushänge und Verzeichnisse

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, müssen einen Abdruck dieses Gesetzes und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde aushängen. Außerdem muss, wer regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigt, einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anbringen.

Ferner muss ein Verzeichnis der beschäftigten Jugendlichen geführt werden, in dem Name, Vorname, Geburtsdatum, Wohnung und Datum des Beginns der Beschäftigung enthalten sind. Der gewährte Urlaub braucht nicht vermerkt zu werden.

Die Verzeichnisse müssen zwei Jahre nach der letzten Eintragung aufbewahrt werden. Der Arbeitgeber muss der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig machen und die Verzeichnisse und die Unterlagen zur Einsicht vorlegen oder einsenden.

12. Bußgeld- und Strafvorschriften

Für die Überwachung des JArbSchG ist (im Handwerkskammerbezirk Kassel) der Regierungspräsident Kassel, Abt. Soziales, Dezernat Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, zuständig. Werden Verstöße festgestellt, muss mit erheblichen Geldbußen gerechnet werden. In besonders schweren Fällen kann eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr verhängt werden. Zur Vereinheitlichung der Ahndung von Ordnungswidrigkeiten kann der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung einen bundeseinheitlichen Bußgeldkatalog einführen. Solange jedoch der Bundesminister diesen Bußgeldkatalog nicht erlässt, gelten die Bußgeldkataloge der Länder.

Von der Einleitung eines Bußgeldverfahrens kann allerdings abgesehen werden, wenn die Bedeutung des Verstoßes oder der Vorwurf, der den Täter trifft, so gering ist, dass eine Verwarnung ausreichend erscheint.

III. Richtlinien zur Kürzung der Ausbildungszeit gem. § 27 a und 27 b HwO bzw. §§ 7 und 8 BBiG

I. Grundsatz:

Die durch die Verordnung über die Festsetzung der Lehrzeit im Handwerk vom 25.07.1969 bzw. die in der Ausbildungsordnung festgelegte Ausbildungsdauer soll es einem durchschnittlich begabten Auszubildenden ermöglichen, das Ausbildungsziel in der vorgeschriebenen Ausbildungszeit zu erreichen. Diese Ausbildungszeit ist im Einzelfall auf Antrag zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht.

II. Kürzung der Ausbildungszeit:

Es müssen konkrete Anhaltspunkte vorliegen, die die Erwartung rechtfertigen, dass die Gesellenprüfung bzw. Abschlussprüfung in der gekürzten Zeit erfolgreich abgelegt wird. Sie sind in der Regel in den folgenden Fällen gegeben und rechtfertigen eine Kürzung in dem jeweils angegebenen Umfang:

1. Der Besuch eines **Berufsgrundbildungsjahres** ist **voll** auf die Ausbildungszeit anzurechnen, wenn die praktische Ausbildung nach den Anforderungen des Berufes - soweit vorhanden nach den Bestimmungen der Ausbildungsordnung - gestaltet wird.*
2. Der erfolgreiche Besuch einer **Berufsfachschule** ist ebenfalls **voll** auf die Ausbildungszeit als erstes Jahr der Berufsausbildung anzurechnen, sofern der Ausbildungsberuf dem Berufsfeld der besuchten Berufsfachschule entspricht.*
3. **Voll** anzurechnen ist auch diejenige Ausbildung im ersten Ausbildungsjahr, die **aus einem wichtigen Grund**, den der Lehrling nicht zu vertreten hat, unterbrochen wurde und später bei einem anderen Auszubildenden in demselben Beruf fortgesetzt wird.

Erfolgt die Unterbrechung der Ausbildung nach Abschluss des ersten Ausbildungsjahres, soll die Ausbildung **in angemessenem Verhältnis, mindestens jedoch zur Hälfte, angerechnet werden**.

Das gleiche gilt bei einem Berufswechsel in der ersten Hälfte der Ausbildungszeit.

4. Bei **für verwandt erklärten Handwerken** gemäss der Rechtsverordnung nach § 27c Satz 2 HwO und bei im Sinne der Ausbildung verwandten Handwerken ist bei einem Berufswechsel die vorangegangene Berufsausbildung **voll** auf die Ausbildungszeit anzurechnen, wobei jedoch eine dem Ausbildungsstand angemessene Restausbildungszeit verbleiben muss.
5. Fachpraktische Ausbildungszeiten im Rahmen der **Fachoberschule** können bis zur vollen Höhe angerechnet werden.
6. Auszubildenden mit **Fachhochschulreife, Hochschulreife** oder **Abitur** soll ein Jahr auf die Ausbildungszeit angerechnet werden.
7. Auszubildende mit **Realschulabschluss** oder ähnlichem Abschluss sollen ein halbes Jahr angerechnet bekommen.
8. Nach einer **anderweitigen abgeschlossenen Berufsausbildung** kann eine Kürzung um höchstens ein Jahr erfolgen.
9. Bei **Auszubildenden über 21 Jahre** kann eine Kürzung um höchstens ein Jahr vorgenommen werden.
10. Dem Ausbildungsziel dienende Kenntnisse und Fertigkeiten, die ein Arbeitnehmer im Rahmen von Arbeitszeiten oder auf andere Weise erworben hat, können in angemessenem Umfang angerechnet werden.

III. Zusammentreffen mehrerer Kürzungsvoraussetzungen:

Grundsätzlich können mehrere Möglichkeiten der Kürzung nebeneinander berücksichtigt werden. Es ist jedoch darauf zu achten, dass noch eine ausreichende Ausbildungszeit verbleibt, in der die zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden können (in der Regel 24 Monate).

IV. Antragstellung:

Eine Verkürzung der Berufsausbildungszeit muss gemeinsam durch den Auszubildenden und den Auszubildenden (Betrieb) beantragt werden.

Diese Richtlinien sind über die Internetseiten der Handwerkskammer Kassel unter (www.hwk-kassel.de/Aus- und Weiterbildung/Downloads) abrufbar.

Diese Richtlinien wurden in der Sitzung des Berufsbildungsausschusses der Handwerkskammer Kassel am 14. September 1971 beschlossen. Veröffentlicht im "Kurbessischen Handwerk - Deutsche Handwerkszeitung" - Nr. 1/2 vom 28.01.1972, Seite 3.

* vgl. Hessische Verordnung über die Anrechnung des Besuchs eines schulischen Berufsgrundbildungsjahres und einer Berufsfachschule auf die Ausbildungszeit in Ausbildungsberufen (HBGJAVO) vom 21.05.2006

Anzeige**Aufstieg durch Fort- und Weiterbildung**

Als Geselle und Meister sind Sie eine Fachkraft der Wirtschaft und wissen, dass die Sicherheit des Arbeitsplatzes und der berufliche Erfolg von Ihrer beruflichen Qualifikation bestimmt werden. Permanente Veränderungen in Technologie und Wirtschaft fordern eine kontinuierliche Anpassung an die Entwicklung.

Auch die Vorbereitung auf qualifizierte Aufgaben und Führungspositionen setzt Fortbildung voraus.

Neben der Meisterprüfung gibt es im Handwerk eine Vielzahl von Fortbildungsmöglichkeiten in den Bereichen: Betriebswirtschaft, Technik, Umweltschutz, Energietechnik, Restauration und Denkmalpflege oder Gestaltung.

In den Fortbildungseinrichtungen des Handwerks arbeiten Handwerkskammer Kassel, die Berufsbildungszentren, Kreishandwerkerschaften und Innungen an der Aufgabe, aufstrebende Handwerker beruflich zu fördern.

Es werden praxisnahe und effiziente Lehrgänge und Seminare durchgeführt. Fachkompetente Berater helfen, die persönlichen oder firmenspezifischen Bildungsziele zu definieren und umzusetzen.

Förderungsmöglichkeiten bietet das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), das sogenannte „Meister-BaföG“.

Folgende Stellen geben Ihnen gern Auskunft über Ihre Möglichkeiten:

Bad Hersfeld

Berufsbildungszentrum Metall
Fuldastraße 16, 36251 Bad Hersfeld
Telefon (06621) 92890
Telefax (06621) 91 92 60
eMail: kreishandwerkerschaft@kh-hef-rof.de
Internet: www.kh-hef-rof.de

Kreishandwerkerschaft Hersfeld-Rotenburg
Fuldastraße 16, 36251 Bad Hersfeld
Telefon (06621) 92890
Telefax (06621) 91 92 60
eMail: kreishandwerkerschaft@kh-hef-rof.de
Internet: www.kh-hef-rof.de

Biedenkopf

Kreishandwerkerschaft Biedenkopf
Nikolauskirchstraße 18, 35216 Biedenkopf
Telefon (06461) 4017
Telefax (06461) 6453
E-Mail: KH-Biedenkopf@t-online.de
Internet: www.Kh-Biedenkopf.de

Eschwege

Kreishandwerkerschaft Werra-Meißner
An den Anlagen 2, 37269 Eschwege
Telefon (05651) 7445-0
Telefax (05651) 744590
eMail: info@kh-wm.de
Internet: www.kh-wm.de

Fulda

EDUCATIONSCENTER BBZ GmbH
Goerdelerstraße 139, 36100 Petersberg
Telefon (0661) 6208-0
Telefax (0661) 603466
eMail: info@educationscender-bbz.de
Internet: www.educationscender-bbz.de

Kreishandwerkerschaft Fulda
Rabanusstraße 33 36037 Fulda
Telefon (0661) 902240
Telefax (0661) 90224-20
eMail: info@hk-fulda.net
Internet: www.kh-fulda.de

Hofgeismar

Kreishandwerkerschaft Hofgeismar-Wolfhagen
Bahnhofstraße 50, 34369 Hofgeismar
Telefon (05671) 50950

Telefax (05671) 509520
eMail: info@kh-hog-woh.de
Internet: www.kh-hog-woh.de
Geschäftsstelle Wolfhagen
Bismarckstraße 10
Telefon (05692) 992040
Telefax (05692) 9920460
eMail: wolfhagen@kh-hog-woh.de

Homburg

Kreishandwerkerschaft Schwalm-Eder
Rudolf-Harbig-Str. 6, 34576 Homburg
Telefon (05681) 98810
Telefax (05681) 988190
eMail: info@handwerk-schwalm-eder.de
Internet: www.handwerk-schwalm-eder.de

Kassel

Handwerkskammer Kassel
Scheidemannplatz 2, 34117 Kassel
Telefon (0561) 78880
Telefax (05 61) 78 88-176
eMail: handwerkskammer@hwk-kassel.de
Internet: hwk-kassel.de

BZ Berufsbildungszentrum Kassel GmbH
Falderbaumstraße 18, 34123 Kassel-Waldau
Telefon (0561) 9596-0
Telefax (05 61) 9596-100
eMail: info@bz-kassel.de
Internet: www.bz-kassel.de

Kreishandwerkerschaft Kassel
Scheidemannplatz 2, 34117 Kassel
Telefon (0561) 784840
Telefax (0561) 7848480
eMail: khs-kassel@gmx.de
Internet: www.kreishandwerkerschaft-kassel.de

Korbach

Berufsbildungszentrum Korbach
Christian-Paul-Straße 9, 34497 Korbach
Telefon (05631) 9535-200
Telefax (05631) 9535-235
eMail: info@bbz-korbach.de
Internet: www.bbz-korbach.de

Kreishandwerkerschaft Waldeck-Frankenberg
Christian-Paul-Straße 5, 34497 Korbach
Telefon (05631) 9535-0
Telefax (05631) 9535-135
eMail: info@khkb.de
Internet: www.khkb.de

Geschäftsstelle Frankenberg
Marburger Straße 25b, 35066 Frankenberg
Telefon (06451) 72410
Telefax (06451) 724135
email: info@khkb.de
Internet: www.khkb.de

Geschäftsstelle Bad Wildungen
Gründerzentrum am Bahnhof, 34537 Bad Wildungen
Telefon (05621) 9695322
Telefax (05621) 9695362
eMail: info@khkb.de
Internet: www.khkb.de

Marburg

Berufsbildungszentrum Marburg GmbH
Umgehungsstraße 1, 35043 Marburg
Telefon (06421) 4003-0
Telefax (06421) 400343
eMail: info@bbz-marburg.de
Internet: www.bbz-marburg.de

Kreishandwerkerschaft Marburg
Umgehungsstraße 1, 35043 Marburg
Telefon (06421) 9509-0
Telefax (0 64 21) 95 09 99
eMail: info@handwerk-mr.de

Internet: www.handwerk-mr.de