

---

## Merkblätter zur Berufsausbildung

- I. **Merkblatt zum Berufsausbildungsvertrag**
- II. **Merkblatt zum Jugendarbeitsschutzgesetz**
- III. **Richtlinien zur Kürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit (§ 8 BBiG / § 27 HwO) zur Teilzeitberufsausbildung (§ 7 a BBiG / § 27 b HwO) sowie zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 45 Abs. 1 BBiG / 37 Abs. 1 HwO)**

### I. Merkblatt zum Berufsausbildungsvertrag

Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen der/dem Ausbildenden und der/dem Auszubildenden geschlossen. Auszubildende/r 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. Dies können der Auszubildende selbst oder von ihm beauftragte Ausbilder oder Ausbilderinnen sein.

Auszubildende sind diejenigen, die ausgebildet werden. 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 werden durch Rechtsverordnung gem. den §§ 4, 5 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und den §§ 25, 26 Handwerksordnung (HwO) anerkannt. Solange dies nicht geschehen ist, sind gem. § 103 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 der Agentur für Arbeit oder bei der zuständigen Stelle eingesehen werden.

Ist durch Einverständnis, dass eine Ausbildung in diesem Ausbildungsberuf stattfinden soll, zwischen den Vertragspartnern der Ausbildungsvertrag 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 Auszubildende 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

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 die/der Auszubildende im Ausnahmefall einen Verlängerungsantrag stellt, den die Handwerkskammer 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 oder bei Fehlen einer solchen Rechtsverordnung des Landes durch die zuständige Stelle im Einzelfall eine anderweitige berufliche Vorbildung wie etwa ein Berufsgrundbildungsjahr ganz oder teilweise angerechnet werden.

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

Die Verkürzung der Ausbildungsdauer oder Anrechnung auf die Ausbildungsdauer ist in Punkt A der Vertragsniederschrift unter Angabe des bereits abgeleisteten Anrechnungszeitraums bzw. der besuchten Schulen auszuweisen.

Über die vertraglich vereinbarten Verkürzungen 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.

Die Probezeit beträgt mindestens einen und höchstens vier Monate. Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.

Der Berufsausbildungsvertrag endet spätestens mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungsdauer. 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 der/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 - Ermächtigung zur Anmeldung zur Prüfungen**

Entgegen verbreiteter früherer Praxis steht die Anmeldung zu Prüfungen grundsätzlich der bzw. dem Auszubildenden selbst zu. Der Auszubildende kann zur Prüfung nicht bereits aus eigenem Recht anmelden, sondern nur infolge einer Ermächtigung; eine solche in § 2 vorgesehene Ermächtigung ist aber auch nachdrücklich zu empfehlen, um eine fristgerechte Anmeldung zur Prüfung zu gewährleisten und eine ungewollte Unterbrechung des Vertragsverhältnisses zu vermeiden. Eine Unterbrechung mit der Folge des Wegfalls der Ausbildungsvergütung könnte eintreten, wenn die Prüfung infolge verspäteter Anmeldung erst nach Ende der vereinbarten Ausbildungsdauer anberaumt werden könnte, § 21 Abs. 1. BBiG.

## **§ 3 – Ausbildungsstätte**

Hier ist aufzuführen,

- a) wenn die gesamte Ausbildung nur in einer Ausbildungsstätte vorgenommen wird:  
der Ort der Ausbildungsstätte;
- b) wenn die Ausbildung in mehreren Ausbildungsstätten vorgenommen wird:  
die Bezeichnung der Ausbildungsstätten mit Angabe des Ortes.

## **§ 4 - 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. 5 (Besuch der Berufsschule und von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte; Prüfungen)**

Der Auszubildende hat erwachsene Auszubildende in folgenden Fällen freizustellen:

- a) für die Teilnahme am Berufsschulunterricht,
- b) an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
- c) in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Wochenstunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig,
- d) für Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätte vorgeschrieben oder nach Nr. 12 durchzuführen sind, sowie die Teilnahme an Prüfungen,
- e) an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

Der Auszubildende darf jugendliche Auszubildende in den vorgenannten Fällen b) und c) nicht beschäftigen und hat sie in den Fällen a), d) und e) freizustellen.

Daneben darf der Auszubildende Auszubildende vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigen.

### **Zu Nr. 9 (Untersuchungen)**

Nach § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) darf der Auszubildende mit der Berufsausbildung einer/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 Auszubildende 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.

### **Zu Nr. 11 (Anmeldung zu Prüfungen)**

Siehe Erläuterungen zu § 2

### **Zu Nr. 12 (Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte)**

An dieser Stelle sind diejenigen Ausbildungsmaßnahmen einzutragen, die außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden. Für diese Maßnahmen trägt der Auszubildende die Kosten entsprechend § 6 Nr. 3 des Berufsausbildungsvertrags.

## **§ 5 - 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 Auszubildende 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 Stillschweigen zu bewahren, wenn sie eindeutig erkennen mussten, dass es sich um Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse handelt.

#### **Zu Nr. 8 (Benachrichtigung)**

Für Auszubildende, die privat krankenversichert sind, gilt im Krankheitsfall die Anzeige- und Nachweispflicht nach § 5 Abs. 1 EFZG. Ärztliche Bescheinigungen sind Auszubildenden danach unmittelbar vorzulegen.

Ärztliche Bescheinigungen sind auch bei Auslandsaufenthalt zum Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit, bei Arbeitsunfähigkeitsfeststellung durch Ärzte, die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen (Privatärzte), bei Erkrankung eines Kindes, stufenweiser Wiedereingliederung, Inanspruchnahme von Rehabilitationsleistungen oder Beschäftigungsverboten vorzulegen.

### **§ 6 - Vergütung und sonstige Leistungen**

#### **Zu Nr. 2 (Höhe und Fälligkeit)**

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

Fällt das Ausbildungsverhältnis in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages, ist dieser die Grundlage für die Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung entsprechend der nachfolgenden Regelungen. Auch bei bestehender Tarifbindung steht es den Vertragsparteien frei, eine über den tariflich festgelegten Sätzen liegende Ausbildungsvergütung zu vereinbaren. Fällt das Ausbildungsverhältnis nicht in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages, so gelten die nachfolgenden Regelungen zur Mindestvergütung.

#### **Mindestvergütung**

Vorbehaltlich der nachstehenden Sonderregelungen ist die Angemessenheit einer Vergütung ausgeschlossen, wenn sie die Mindestvergütung nach § 17 Abs. 2 BBiG unterschreitet. Dabei ergeben sich für die Mindestvergütung bei einem Ausbildungsbeginn in den Jahren 2020 bis 2023 folgende Beträge:

- a) wenn die Berufsausbildung zwischen dem 01.01.2020 und 31.12.2020 begonnen wird monatlich
  - 515,00 € brutto im ersten Ausbildungsjahr
  - 607,70 € brutto im zweiten Ausbildungsjahr
  - 695,25 € brutto im dritten Ausbildungsjahr
  - 721,00 € brutto im vierten Ausbildungsjahr
  
- b) wenn die Berufsausbildung zwischen dem 01.01.2021 und 31.12.2021 begonnen wird monatlich
  - 550,00 € brutto im ersten Ausbildungsjahr
  - 649,00 € brutto im zweiten Ausbildungsjahr
  - 742,50 € brutto im dritten Ausbildungsjahr
  - 770,00 € brutto im vierten Ausbildungsjahr
  
- c) wenn die Berufsausbildung zwischen dem 01.01.2022 und 31.12.2022 begonnen wird monatlich
  - 585,00 € brutto im ersten Ausbildungsjahr
  - 690,30 € brutto im zweiten Ausbildungsjahr
  - 789,75 € brutto im dritten Ausbildungsjahr
  - 819,00 € brutto im vierten Ausbildungsjahr
  
- d) wenn die Berufsausbildung zwischen dem 01.01.2023 und 31.12.2023 begonnen wird monatlich
  - 620,00 € brutto im ersten Ausbildungsjahr
  - 731,60 € brutto im zweiten Ausbildungsjahr
  - 837,00 € brutto im dritten Ausbildungsjahr
  - 868,00 € brutto im vierten Ausbildungsjahr

AB dem 01.01.2024 wird die Höhe der Mindestvergütung nach Maßgabe des § 17 Abs. 2 Satz 2 bis 7 BBiG gesetzlich fortgeschrieben.

#### **Sonderregelungen zur Mindestvergütung**

- a) **Tarifbindung der Auszubildenden**

Wenn für den Auszubildenden nach § 3 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes eine tarifvertragliche Vergütungsregelung gilt, ist diese nach § 17 Abs. 3 BBiG auch angemessen, wenn sie die jeweilige Mindestausbildungsvergütung unterschreitet. Die tarifvertragliche Regelung erfährt im Falle der Tarifbindung des Auszubildenden also Vorrang vor der Mindestvergütung.

Nach Ablauf des jeweiligen Tarifvertrages gilt dessen Vergütungsregelung für bereits begründete Ausbildungsverhältnisse weiterhin als angemessen, bis sie durch einen neuen oder ablösenden Tarifvertrag ersetzt wird.

- b) **Fehlende Tarifbindung der Auszubildenden**

Die vereinbarte Vergütung kann nach § 17 Abs. 4 BBiG auch dann unangemessen sein, wenn sie die Höhe der Mindestvergütung nicht unterschreitet. Soweit das Ausbildungsverhältnis in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fällt, an den der Auszubildende aber nicht gebunden ist, so ist die vereinbarte Vergütung in der Regel nicht angemessen, wenn sie die Höhe der im Tarifvertrag geregelten Vergütung um mehr als 20 % unterschreitet.

#### c) Teilzeitberufsausbildung

Bei einer Teilzeitberufsausbildung kann die Nr. unter 1, Nr. 2 a) und Nr. 2 b) genannte Vergütung gemäß § 17 Abs. 5 BBiG unterschritten werden. Die Angemessenheit der Vergütung ist jedoch ausgeschlossen, wenn die prozentuale Kürzung der Vergütung höher ist als die prozentuale Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit.

#### **Zu Nr. 2 (Zusammengesetzte Vergütung)**

Bestandteile der Ausbildungsvergütung gemäß § 17 BBiG sind nur solche, die im Ausbildungsvertrag konkret bestimmt werden, nicht von bestimmten oder bestimmbar Ereignissen abhängig gemacht und entsprechend § 18 Abs. 1 Satz 1 BBiG monatlich ausbezahlt werden.

Bestandteile der Vergütung können z.B. Sachleistungen oder regelmäßige monatliche Zulagen sein.

Sofern Ausbildende Auszubildenden im Rahmen einer zusammengesetzten Vergütung angemessene Wohnung und Verpflegung im Rahmen der Hausgemeinschaft gewähren, könne diese Leistungen in Höhe der nach § 17 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch festgesetzten Sachbezugswerte, angerechnet werden, jedoch nicht über 75 % der Bruttovergütung hinaus. Können Auszubildende während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Sachleistungen nicht annehmen (z.B. Urlaub, Krankenhausaufenthalt etc.), so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten.

#### **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.

### **§ 7 – Ausbildungszeit, Anrechnung und Urlaub**

#### **Zu Nr. 1 (Tägliche und wöchentliche 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 JArbSchG. Die Vereinbarung der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit hat die Auswirkung, dass eine über sie hinausgehende Beschäftigung der/des Auszubildenden besonders zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen 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 JArbSchG höchstzulässigen Grenzen ausgedehnt werden. Die Lage der täglichen Ausbildungszeit muss sich innerhalb der vom JArbSchG gezogenen Grenzen bewegen.

Die vorstehenden Ausführungen zur täglichen Ausbildungszeit, namentlich zum JArbSchG, gelten für die wöchentliche Arbeitszeit entsprechend.

#### **Zu Nr. 2 (Anrechnung)**

Berufsschulunterrichtszeiten gemäß § 4 Nr. 5 a) dieses Merkblatts werden einschließlich der Pausen auf die Ausbildungszeit angerechnet; Berufsschultage gemäß § 4 Nr. 5 b) dieses Merkblatts sowie die Freistellung gemäß § 4 Nr. 5 e) dieses Merkblatts werden mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit angerechnet. Berufsschulwochen gemäß § 4 Nr. 5 c) dieses Merkblatts werden mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit angerechnet. Die Freistellung gemäß § 4 Nr. 5 d) dieses Merkblatts wird mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen angerechnet. In der Regel wird als durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit die im Ausbildungsvertrag angegebene regelmäßige tägliche Ausbildungszeit anzurechnen sein. Bei einer wöchentlichen Ausbildungszeit ist diese durch die Zahl der Ausbildungstage (einschließlich Berufsschultage) zu teilen. Sind für bestimmte Tage unterschiedliche Ausbildungszeiten vereinbart, so ist die gesamte Ausbildungszeit in einer Woche zu ermitteln und durch die Zahl der Ausbildungstage zu teilen.

Entsprechendes gilt für die anrechenbaren Zeiten von jugendlichen Auszubildenden.

#### **Zu Nr. 3 (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 der/des Auszubildenden zu Beginn eines jeden Kalenderjahres. Ferner ist maßgebend, ob der Urlaub nach dem JArbSchG, dem Bundesurlaubsgesetz oder nach Tarif gewährt wird. Nur allgemeine Hinweise auf tarifliche Urlaubsregelungen sind nicht ausreichend.

Soweit nicht günstigere Urlaubsregelungen zur Anwendung kommen, besteht ein jährlicher Urlaubsanspruch:

- von mindestens 30 Werktagen (25 Arbeitstagen), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- von mindestens 27 Werktagen (23 Arbeitstagen), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- von mindestens 25 Werktagen (21 Arbeitstagen), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist,
- von mindestens 24 Werktagen (20 Arbeitstagen), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres das 18. Lebensjahr bereits vollendet hat.

### **§ 10 - 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.

## § 12 - Sonstige Vereinbarungen

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 (§ 101 BBiG, § 118 HwO).

---

<sup>1</sup> Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Auszubildenden können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist. (Verbundausbildung, § 10 Abs. 5 BBiG)

<sup>2</sup> Vertretungsberechtigt sind beide Eltern gemeinsam, soweit nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht. Ist ein Vormund bestellt, so bedarf dieser zum Abschluss des Ausbildungsvertrages der Genehmigung des Vormundschaftsgerichts.

<sup>3</sup> Gemäß § 103 Abs. 1 BBiG und § 122 Abs. 4 HwO sind die vor dem 1. September 1969 bestehenden Ordnungsmittel anzuwenden, solange eine Ausbildungsordnung nicht erlassen ist.

<sup>4</sup> Die Dauer einer anderen abgeschlossenen Berufsausbildung ist bei entsprechender Vereinbarung der Vertragsparteien nach § 5 Abs. 2 Satz 3 BBiG ganz oder teilweise auf die Ausbildungsdauer anzurechnen, sofern die dem Vertrag zugrunde liegende Ausbildungsordnung eine Anrechnungsmöglichkeit nach § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 BBiG vorsieht.

<sup>5</sup> Durch Rechtsverordnung der Landesregierungen kann bestimmt werden, dass der Besuch eines Bildungsganges berufsbildender Schulen oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung ganz oder teilweise auf die Ausbildungsdauer angerechnet wird. Wird eine solche Rechtsverordnung nicht erlassen, kann die Anrechnung durch die zuständige Stelle im Einzelfall erfolgen. Für die Entscheidung über die Anrechnung auf die Ausbildungsdauer kann der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung Empfehlungen beschließen. Im Einzelfall bedarf es für die Anrechnung eines gemeinsamen Antrags der Auszubildenden und der Auszubildenden. Der Anrechnungszeitraum muss in ganzen Monaten durch sechs teilbar sein.

<sup>6</sup> Auszubildende und Auszubildende können die Durchführung der Berufsausbildung in Teilzeit vereinbaren (§ 7 a BBiG). Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden. Auf Verlangen der Auszubildenden verlängert sich die Ausbildungsdauer auch über die Höchstdauer des Eineinhalbfachen hinaus bis zur nächsten möglichen Abschlussprüfung. Der Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrages kann mit dem Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer verbunden werden.

<sup>7</sup> Nach § 8 Abs. 1 BBiG hat die zuständige Stelle auf gemeinsamen Antrag der/des Auszubildenden und Auszubildenden die Ausbildungsdauer zu verkürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel auch in der verkürzten Zeit erreicht wird.

<sup>8</sup> Wenn die Ausbildungsordnung vorsieht, dass die Berufsausbildung in sachlich und zeitlich besonders gegliederten, aufeinander abgestimmten Stufen erfolgt, soll zwar nach den einzelnen Stufen ein Ausbildungsabschluss vorgesehen sein, der zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt (sogenannte „echte“ Stufenausbildung, § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BBiG). Auch in diesem Fall muss aber der Vertrag über die gesamte Ausbildungsdauer abgeschlossen werden (§ 21 Abs. 1 BBiG).

## 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) Samstagarbeit

##### 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 Samstagarbeit 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 bleiben.

Unter Betrieben mit offenen Verkaufsstellen sind solche Betriebe (z.B. Fleischerei, Uhrmachersgeschäft) 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, Nachtruhe, 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) Nachtruhe**

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 derselben Woche 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). Ausgenommen ist eine Beschäftigung am 1. Januar, 1. Mai, ersten Osterfeiertag und 25.12. d.J.

### **d) Ausnahmen in Notfällen**

Nach wie vor sind lediglich in Notfällen Ausnahmen vorgesehen: Die Vorschriften über die Höchstarbeitszeit, Ruhepausen, Nachtruhe, 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 Soziales kann im Interesse der Berufsausbildung oder der Zusammenarbeit von Jugendlichen und Erwachsenen Ausnahmen von einzelnen Arbeitszeitsvorschriften 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 und noch berufsschulpflichtig sind. Der Arbeitgeber darf Auszubildende, unabhängig vom Alter, auch 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, sind die Auszubildenden 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:**

Die Anrechnung der Berufsschulzeit ist seit dem 01.01.2020 für jugendliche und erwachsene Auszubildende gesetzlich gleich geregelt. Für Jugendliche ergibt sich diese Regelung aus § 9 JArbSchG, für erwachsene Auszubildende aus dem gleichlautenden § 15 BBiG.

Erster Berufsschultag:	Ein Berufsschultag pro Woche mit mehr als 5 Unterrichtsstunden a´ 45 Minuten wird mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit angerechnet.
Zweiter Berufsschultag:	Ein zweiter Berufsschultag in der Woche wird nach der allgemeinen Regel mit der tatsächlichen Unterrichtszeit plus Pausen, ohne die Wegezeiten zwischen Schule und Ausbildungsbetrieb, angerechnet.
Blockunterricht:	Blockunterricht von planmäßig mindestens 25 Unterrichtsstunden a´ 45 Minuten ist mit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen, d.h. in dieser Woche ist die Ausbildungszeit durch den Berufsschulbesuch erfüllt.

Ferner hat der Arbeitgeber alle Auszubildenden 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.

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 Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind, 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, unter Hinweis auf das Beschäftigungsverbot nach § 33 Abs. 3 JArbSchG, 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 Arbeitszeitvorschriften 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, Wohnanschrift 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 und Verlängerung der Ausbildungszeit (§ 8 BBiG / § 27 HwO), zur Teilzeitberufsausbildung (§ 7 a BBiG / § 27 b HwO) sowie zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 45 Abs. 1 BBiG / § 37 Abs. 1 HwO)

#### A. Grundsätze:

Die Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung soll die Auslegung der gesetzlichen Vorschriften über die Abkürzung der Ausbildungszeit gem. § 8 Abs. 1 Satz 1 und 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) / § 27 c Abs. 1 Satz 1 und 2 Handwerksordnung (HwO) konkretisieren. Die Regelungen zur Teilzeitberufsausbildung, die ab 01.01.2020 für alle Auszubildenden ermöglicht wurde, erläutern. Darüber hinaus werden Empfehlungen über die vorzeitige Zulassung zur Abschluss-/ Gesellenprüfung gem. § 45 Abs. 1 BBiG i.V. mit § 21 Abs. 2 BBiG / § 37 Abs. 1 HwO i.V.m. § 21 Abs. 2 BBiG und über die Verlängerung der Ausbildungszeit gem. § 8 Abs. 2 BBiG / § 27 c Abs. 2 HwO formuliert.

Auszugsweise nachstehend die grundlegenden Kriterien zur

#### B. Abkürzung der Ausbildungszeit gem. § 8 Abs. 1 BBiG / § 27c Abs. 1 HwO

##### B.1 Grundsatz und allgemeine Voraussetzungen der Antragstellung

- (1) Auf gemeinsamen Antrag des Ausbildenden (Betrieb) und des Auszubildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird.
- (2) Die Kürzung der Ausbildungszeit soll möglichst bei Vertragsabschluss, spätestens jedoch so rechtzeitig beantragt werden, dass noch mindestens ein Jahr Ausbildungszeit verbleibt.
- (3) Der Antrag muss gemeinsam von beiden Vertragsparteien schriftlich bei der zuständigen Stelle gestellt werden. Bei Minderjährigen ist die entsprechende Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich.
- (4) Die Antragsteller müssen glaubhaft machen, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht werden kann, z.B. durch Vorlage von (Berufs-)Schul- und Prüfungszeugnissen, Leistungsbeurteilungen, Berufsausbildungsverträgen.

##### B.2 Abkürzungsgründe bei Vertragsabschluss gem. § 8 Abs. 1 Satz 1 BBiG / § 27c Abs. 1 Satz 1 HwO

Abschluss / Vorbildung	mögliche Verkürzung in Monaten
Realschulabschluss	6 Monate
Fachhochschulreife, allg. Hochschulreife	12 Monate
abgeschlossene Berufsausbildung	12 Monate
Lebensalter von mehr als 21 Jahren	12 Monate
einschlägige berufliche Grundbildung oder einschlägige Berufstätigkeit oder Arbeitserfahrung im Berufsfeld	im angemessenen Verhältnis
Berufsausbildung in demselben Beruf	kann die zurückgelegte Ausbildungszeit ganz oder teilweise angerechnet werden
Berufswechsel nach Abschluss des ersten Ausbildungsjahres in einem Beruf mit identischer Grundausbildung des Erstberufes	kann die zurückgelegte Ausbildungszeit im vollem Umfang (12 Monate) angerechnet werden

##### B.3 Abkürzung während der Berufsausbildung gem. § 8 Abs. 1 Satz 1 BBiG / § 27c Abs. 1 Satz 1 HwO

- (1) Die Kürzung der Ausbildungszeit während der laufenden Berufsausbildung ist möglich, wenn Verkürzungsgründe nach B.1 vorliegen, das Ausbildungsziel in der verkürzten Zeit erreicht werden kann und die Ausbildungsinhalte vermittelt werden können.
- (2) Wird der Antrag erst im Laufe der letzten 12 Monate der Ausbildungszeit gestellt, so soll dieser vorrangig als Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschluss-/Gesellenprüfung behandelt werden (siehe C. Vorzeitige Zulassung zur ...)

##### B.4 Zusammentreffen mehrerer Verkürzungsgründe

Mehrere Verkürzungsgründe können nebeneinander berücksichtigt werden. Eine vorzeitige Zulassung zur Prüfung ist auch bei verkürzter Ausbildungsdauer möglich, wenn dadurch die vorgegebene Mindestausbildungsdauer nicht unterschritten wird.

Regelausbildungsdauer	Mindestzeit der Ausbildung
3 ½ Jahre	24 Monate
3 Jahre	18 Monate
2 Jahre	12 Monate

#### C. Vorzeitige Zulassung zur Abschluss-/Gesellenprüfung gem. § 45 Abs. 1 BBiG / § 37 Abs. 1 HwO

##### C.1 Grundsatz und allgemeine Voraussetzungen der Antragstellung

- (1) Der Auszubildende kann nach Anhörung des Ausbildenden (Betrieb) und der Berufsschule vor Ablauf seiner Ausbildungszeit zur Abschluss-/Gesellenprüfung zugelassen werden, wenn seine Leistungen dies rechtfertigen.
- (2) Der Antrag ist schriftlich bei der zuständigen Stelle zu stellen, im Falle der vorzeitigen Zulassung zur Gesellenprüfung bei der Geschäftsstelle des Prüfungsausschusses.
- (3) Dem Antrag sind die nach der geltenden Prüfungsordnung erforderlichen Anmeldeunterlagen beizufügen.

## C.2 Zulassungsvoraussetzungen

- (1) Eine vorzeitige Zulassung ist gerechtfertigt, wenn der Auszubildende sowohl in der Praxis als auch in der Berufsschule (Durchschnittsnote aller prüfungsrelevanten Fächer oder Lernfelder) überdurchschnittliche Leistungen nachweist.
- (2) Überdurchschnittliche Leistungen liegen in der Regel vor, wenn das letzte Zeugnis der Berufsschule (s. Punkt 1) einen Notendurchschnitt besser als 2,49 enthält und die praktische Ausbildungsleistungen als überdurchschnittlich bzw. besser als 2,49 bewertet werden.
- (3) Dem Antrag sind das letzte Berufsschulzeugnis, das Leistungszeugnis des ausbildenden Betriebes, die Zwischenprüfungbescheinigung und die ordnungsgemäß geführten Ausbildungsnachweise vorzulegen oder das ordnungsgemäße Führen des Ausbildungsnachweises vom Betrieb und Auszubildenden schriftlich zu bestätigen.

Die vorgezogene Prüfung soll nicht mehr als 6 Monate vor dem ursprünglichen Prüfungstermin stattfinden. Darüber hinausgehende Anträge sollen von den zuständigen Stellen als Antrag auf Abkürzung der Ausbildungszeit gehandelt werden.

## D. Verlängerung der Ausbildungszeit gem. § 8 Abs. 2 BBiG / § 27c Abs. 2 HwO

### D.1 Grundsatz

- (1) In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. § 21 Abs. 3 BBiG bleibt unberührt.
- (2) Inhaltlich verknüpfte Anträge auf Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit und auf Verlängerung der kalendarischen Gesamtausbildungsdauer sollen im Sinne förderlicher Bedingungen für die Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie entschieden werden.

### D.2 Allgemeine Voraussetzungen der Antragstellung

- (1) Der Antrag ist vom Auszubildenden schriftlich bei der zuständigen Stelle zu stellen. Bei Minderjährigen ist die entsprechende Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich.
- (2) Der Antrag soll rechtzeitig vor Ablauf des Berufsausbildungsverhältnisses gestellt werden.
- (3) Vor der Entscheidung über den Antrag ist der Auszubildende (Betrieb) zu hören. Die Berufsschule kann gehört werden.
- (4) Der Auszubildende muss glaubhaft machen, dass die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Eine Verlängerung soll nur ausnahmsweise bei Vorliegen besonderer Gründe gewährt werden.

### D.3 Verlängerungsgründe

- (1) Nachfolgende Gründe können eine Verlängerung erforderlich machen:
  - erkennbare schwere Mängel in der Ausbildung
  - Nichterreichen des Leistungsstandes der Berufsschulklasse
  - längere, vom Auszubildenden nicht zu vertretende Ausfallzeiten (z.B. infolge Krankheit)
  - Körperliche, geistige und seelische Behinderung des Auszubildenden, die dazu führen, dass das Ausbildungsziel nicht in der vereinbarten Ausbildungszeit erreicht werden kann
  - verkürzte tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit gem. § 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG / § 27b Abs. 1 Satz 2 HwO
- (2) Bei Festlegung der Verlängerungszeit sind die Prüfungstermine zu berücksichtigen.

## E. Teilzeitberufsausbildung gem. § 7 a BBiG / § 27 b HwO

Ab 01.01.2020 wurde eine Teilzeitberufsausbildung für alle Auszubildenden ermöglicht. Der Nachweis eines berechtigten Interesses ist entfallen.

Die Berufsausbildung kann in Teilzeit durchgeführt werden. Im Berufsausbildungsvertrag ist dazu für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu vereinbaren. Die Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 % betragen. Die Reduzierung der Ausbildungszeit betrifft grundsätzlich nur die Ausbildungszeit im Betrieb. Der zeitliche Umfang der Anwesenheitspflicht in der Berufsschule oder der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung wird nicht herabgesetzt.

Nach Ausbildungsbeginn kann eine Teilzeitausbildung durch Abschluss einer Vertragsänderung vereinbart werden.

Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden (s. auch nachstehende Beispielberechnung). § 8 Abs. 2 BBiG / § 27 c Abs. 2 HwO bleiben unberührt.

Die Ausbildungszeit bei Teilzeit- und bei Vollzeitberufsausbildung ist grundsätzlich gleich. Bei der Teilzeitausbildung vereinbaren die Parteien im Ergebnis aber eine zeitliche Erstreckung der Ausbildungsdauer, so dass sich das Ende der Ausbildung kalendarisch nach hinten verschiebt.

Auf Verlangen des Auszubildenden verlängert sich die Ausbildungsdauer auch über die Höchstdauer nach Abs. 4 Satz 1 hinaus bis zur nächsten möglichen Gesellen-/Abschlussprüfung.

### **Beispiel für die Berechnung der Ausbildungsdauer**

In der Ausbildungsordnung ist eine 3-jährige Ausbildungszeit für die Vollzeitausbildung vorgesehen. Grundsätzlich verlängert sich die Gesamtdauer entsprechend des gekürzten Prozentsatzes. Die Begrenzung der Gesamtdauer ist zu berücksichtigen.

Der Betrieb und der Azubi vereinbaren für die Dauer von 6 Monaten eine Kürzung der täglichen Ausbildungszeit auf 70 %. Es sind also 30 % von sechs Monaten Ausbildungszeit anzuschließen. Dies entspricht 1,8 Monaten (6 Monate x 30 % = 1,8 Monate). Wegen der vorgeschriebenen Abrundung (§ 7a Abs. 2 Satz 2 BBiG n.F.) wird die Ausbildungszeit um lediglich 1 Monat verlängert.

Das Ausbildungsende ist damit individuell und fällt nicht immer mit einem Prüfungstermin zusammen. Nach § 7a Abs. 3 BBiG n.F. kann der Auszubildende daher die Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zur nächsten möglichen Abschlussprüfung verlangen.

Diese Richtlinien sind über die Internetseiten der Handwerkskammer Kassel unter [www.hwk-kassel.de/service/formulare-downloads/ausbildung.html](http://www.hwk-kassel.de/service/formulare-downloads/ausbildung.html) abrufbar.

## 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 Teilzeit- und Vollzeitlehrgänge und Seminare durchgeführt. Fachkompetente Berater helfen, die persönlichen oder firmenspezifischen Bildungsziele zu definieren und umzusetzen.

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

Folgende Stellen geben Ihnen gern Auskunft über Ihre Möglichkeiten:

#### Bad Hersfeld

Berufsbildungszentrum Metall  
Fuldastraße 16, 36251 Bad Hersfeld  
Telefon 06621 92890  
Telefax 06621 928920  
info@kh-hef-rof.de  
www.kh-hef-rof.de

Kreishandwerkerschaft Hersfeld-Rotenburg  
Fuldastraße 16, 36251 Bad Hersfeld  
Telefon 06621 92890  
Telefax 06621 928920  
info@kh-hef-rof.de  
www.kh-hef-rof.de

#### Biedenkopf

Kreishandwerkerschaft Biedenkopf  
Nikolauskirchstraße 18, 35216 Biedenkopf  
Telefon 06461 4017  
Telefax 06461 6453  
info@kh-biedendopf.de  
www.kh-biedendopf.de

#### Eschwege

Kreishandwerkerschaft Werra-Meißner  
Bismarckstraße 1, 37269 Eschwege  
Telefon 05651 7445-0  
Telefax 05651 744590  
info@kh-wm.de  
www.kreishandwerkerschaft-wm.de

#### Fulda

BBZ Mitte GmbH  
Goerdelerstraße 139, 36100 Petersberg  
Telefon 0661 6208-0  
Telefax 0661 620899  
edv@bbz-mitte.de  
www.bbz-mitte.de

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

#### Homberg

Kreishandwerkerschaft Schwalm-Eder  
Rudolf-Harbig-Str. 6, 34576 Homberg  
Telefon 05681 98810  
Telefax 05681 988190  
info@handwerk-schwalm-eder.de  
www.handwerk-schwalm-eder.de

## Kassel

Handwerkskammer Kassel  
Scheidemannplatz 2, 34117 Kassel  
Telefon 0561 7888-0  
Telefax 05 61 7888-176  
info@hwk-kassel.de  
hwk-kassel.de

BZ Berufsbildungszentrum Kassel GmbH  
Falderbaumstraße 18 - 20, 34123 Kassel-Waldau  
Telefon 0561 9596-0  
Telefax 0561 9596-100  
info@bz-kassel.de  
www.bz-kassel.de

Kreishandwerkerschaft Kassel  
Scheidemannplatz 2, 34117 Kassel  
Telefon 0561 784840  
Telefax 0561 7848480  
info@kh-kassel.de

Geschäftsstelle Hofgeismar  
Bahnhofstraße 50, 34369 Hofgeismar  
Telefon 05671 50950  
Telefax 05671 509520  
info@kh-kassel.de  
www.kh-kassel.de

Geschäftsstelle Wolfhagen  
Schützebergstraße 74, 34466 Wolfhagen  
Telefon 05692 992040  
Telefax (05692 9920460  
info@kh-kassel.de

#### Korbach

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

Kreishandwerkerschaft Waldeck-Frankenberg  
Christian-Paul-Straße 5, 34497 Korbach  
Telefon 05631 9535-100  
Telefax 05631 9535-135  
info@khkb.de  
www.khkb.de

Geschäftsstelle Frankenberg  
Marburger Straße 25b, 35066 Frankenberg  
Telefon 06451 72410  
Telefax 06451 724135  
info@khkb.de  
www.khkb.de

#### Marburg

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

Kreishandwerkerschaft Marburg  
Umgehungsstraße 1, 35043 Marburg  
Telefon 06421 9509-0  
Telefax 0 64 21 950999  
info@handwerk-mr.de  
www.handwerk-mr.de

