

Inhaltsangabe Kapitel 1 „Angebote zur Berufsorientierung“

1.6 Rechtliche Grundlagen

Arbeitsblatt	Nr.	Jahrgang	Mindeststandard	Klassifikation
1.6 Arbeitsblatt zu Ferienjob	--	ab 9.		■
1.6 Lösungsblatt zu Ferienjob	--	ab 9.		■
1.6 Muster Ausbildungsvertrag	--	ab 10.		●
1.6 Arbeitsblatt zum Ausbildungsvertrag	--	ab 10.		■

1.7. Unfallschutz

1.7 Unfallschutz	--	ab 9.		●
1.7 Unfallschutz – Symbole	--	ab 9.		●
1.7 Arbeitsblatt Unfallschutz – Symbole	--	ab 9.		■

1.6 Rechtliche Grundlagen Jugendarbeit

a) Grundsätzliches

Möglichkeiten und Grenzen der Beschäftigung

Die Beschäftigung von Kindern (bis zum 15. Geburtstag) und Jugendlichen, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, ist im Grundsatz verboten. Sie sollen im Interesse ihrer Gesundheit, Entwicklung und Schulausbildung keiner regelmäßigen Beschäftigung nachgehen. Von diesem Beschäftigungsverbot gibt es Ausnahmen, die Aushilfs- und Ferienjobs ermöglichen:

Stundenweise Beschäftigung von schulpflichtigen Minderjährigen

Kinder ab dem 13. Lebensjahr und Jugendliche, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, dürfen mit Einwilligung der Eltern stundenweise beschäftigt werden, soweit die Beschäftigung leicht und für sie geeignet ist.

Das ist gegeben, wenn die Beschäftigung aufgrund ihrer Beschaffenheit und der besonderen Bedingungen, unter denen sie ausgeführt wird, Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung des Kindes nicht nachteilig beeinflusst und keine negativen Folgen für Schule, Berufswahlvorbereitung oder Berufsausbildung hat.

z.B.:



Nicht erlaubt sind:

Beschäftigung in Betrieben der gewerblichen Wirtschaft oder Verwaltungen des öffentlichen Dienstes, körperlich belastende Arbeiten wie das Heben und Tragen von Lasten mit mehr als 7,5 kg, Arbeit in Hitze, Kälte, Nässe und Staub sowie der Umgang mit schädlichen Stoffen und Chemikalien.

Unzulässig sind auch Tätigkeiten, die sich körperlich negativ auswirken oder die mit Unfallgefahren verbunden sind. Hierzu zählen beispielsweise Arbeiten an Maschinen und die Betreuung von gefährlichen Tieren.

Quelle der Informationen: <http://www.berlin.ihk24.de>

b) Arbeitszeit bei stundenweiser Beschäftigung / Aushilfsjob

Arbeitspensum für vollzeitschulpflichtige Kinder und Jugendliche

Ab 13 Jahren	2 Std. / Tag	5- Tage Woche, max.10 – 15 Std. pro Woche, keine Nacht- und Wochenendarbeit und Arbeit an Feiertagen, leichte und geeignete Beschäftigung
Ab 15 Jahren	4 Wochen / Jahr In den Schulferien	5-Tage Woche, max. 20 Tage pro Jahr, max. 8 Std. pro Tag, keine Nacht- und Wochenendarbeit und Arbeit an Feiertagen, leichte und geeignete Beschäftigung

- Die Beschäftigung selbst mit geeigneten Arbeiten darf in ihrer Länge nicht mehr als zwei Stunden täglich, in der Landwirtschaft nicht mehr als drei Stunden betragen. Die Arbeitszeit darf nicht zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor und nicht während des Schulunterrichts liegen. Weiter gilt die 5-Tage Woche und die Samstags-, Sonn- und Feiertagsruhe, so dass die wöchentliche Arbeitszeit auf 10 bzw. 15 Stunden beschränkt ist.
- Nicht vollzeitschulpflichtige Kinder dürfen bis zu sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich außerhalb des Berufsausbildungsverhältnisses mit leichten und geeigneten Tätigkeiten beschäftigt werden.
- Für Jugendliche, die weder der Schulpflicht unterliegen noch in einem Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen grundsätzlich nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.
- Es sind ausreichend Pausenzeiten zu gewähren (30 Minuten bei mehr als 4,5 bis 6 Stunden, darüber hinaus 60 Minuten).
- Jugendliche dürfen nicht während der Nachtzeit von 20 bis 6 Uhr arbeiten. Durch Gesetzesänderung zum 01.07.2005 wurde ergänzend geregelt, dass Jugendliche in Betrieben, in denen die Beschäftigten in außergewöhnlichem Maße der Einwirkung von Hitze ausgesetzt sind, in der warmen Jahreszeit ab 5 Uhr beschäftigt werden dürfen.
- An Wochenenden und Feiertagen darf ebenfalls nicht gearbeitet werden, wobei es berufstypische Ausnahmen gibt.

Quelle der Informationen: <http://www.berlin.ihk24.de>

c) Hintergrundinformationen zur Arbeitszeitregelung

Jugendliche, die 15 aber noch nicht 18 Jahre alt sind, dürfen - solange sie der Vollzeitschulpflicht unterliegen-, im Kalenderjahr zusätzlich zu den oben aufgezeigten Möglichkeiten mit Einwilligung der gesetzlichen Vertreter einer Beschäftigung in den Schulferien für höchstens vier Wochen nachgehen.

Das sind mit Blick auf die 5-Tage-Woche höchstens 20 Arbeitstage im Jahr. Wie diese 20 Tage auf die Ferien verteilt werden, ist nicht vorgeschrieben.

Dabei sind Jugendliche aufgrund ihrer körperlich und geistig noch nicht abgeschlossenen Entwicklung vor zu langen, zu schweren, zu gefährlichen und ungeeigneten Arbeiten (z.B. Akkordarbeit, Schweißarbeiten) zu schützen.

Die maximale Arbeitszeit darf acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich nicht überschreiten; wird an einzelnen Tagen verkürzt gearbeitet, sind an den übrigen Werktagen derselben Woche bis zu achteinhalb Stunden zulässig.

Dem Jugendlichen sind ausreichend Pausen zu gewähren (30 Minuten bei mehr als 4,5 bis 6 Stunden Arbeit, darüber 60 Minuten.)

An Samstagen und Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden, wobei es aber auch hier berufstypische Ausnahmen gibt.

Jugendliche dürfen während der Nachtzeit von 20 bis 6 Uhr grundsätzlich nicht beschäftigt werden.

Ausnahmen:

- in Gaststätten, Beherbergungs- und Schaustellerbetrieben bis 22 Uhr
- in Bäckereien ab 5 Uhr, für über 17-jährige ab 4 Uhr
- in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr
- in der Landwirtschaft ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr

d) Urlaubsansprüche von Minderjährigen

Gegenüber Erwachsenen haben Jugendliche einen erhöhten Mindesturlaubsanspruch. Der Urlaub beträgt jährlich:

- mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche noch nicht 17 Jahre alt ist
- mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche noch nicht 18 Jahre alt ist.

Die Bestimmung des jeweiligen Alters richtet sich danach, welches Alter der Jugendliche am 01.01. des Kalenderjahres hat.

Quelle der Informationen: <http://www.berlin.ihk24.de>

e) Sozialversicherungsrechtliche und lohnsteuerliche Aspekte

Auch Schüler, die ein Arbeitsentgelt erhalten, sind grundsätzlich sozialversicherungspflichtig.

Ausnahmen gelten für Schüler und Jugendliche aber dann, wenn es sich um geringfügige oder kurzfristige Beschäftigungen handelt.

Bei stundenweiser Beschäftigung oder Ferienjobs handelt es sich in aller Regel um kurzfristige oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Der Schüler ist dann komplett von den Sozialversicherungsabgaben befreit, der Arbeitgeber zahlt bei geringfügiger Beschäftigung die übliche Pauschale und bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen bleibt auch der Arbeitgeber versicherungsfrei.

Wenn die genannten Grenzen überschritten werden, wird auch ein Schüler bzw. Jugendlicher versicherungspflichtig. Eine Ausnahme gilt in der Arbeitslosenversicherung: hier sind Schüler grundsätzlich versicherungsfrei.

Hinweis:

- Um eine korrekte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung vornehmen zu können, sollte sich der Arbeitgeber vom Schüler bzw. dessen Eltern die Dauer und den Umfang vorangegangener Beschäftigungen belegen lassen.
- Soll eine Beschäftigung wegen Kurzfristigkeit versicherungsfrei bleiben, sollte die Befristung in jedem Fall schriftlich festgehalten werden.
- Die Einkünfte sind grundsätzlich steuerpflichtig. Entweder erfolgt die Besteuerung über Lohnsteuerkarte oder es kann vom Arbeitgeber pauschaliert versteuert werden.

Quelle der Informationen: <http://www.berlin.ihk24.de>

1.6 Rechtliche Grundlagen für Ferien- und Aushilfsjobs

Test

1. Frage (1 Punkt):

Ab wann ist es erlaubt zu arbeiten?

2. Frage (3 Punkte):

Nenne 2 Ausnahmen, wann die Nachtzeit von 20 bis 6 Uhr nicht eingehalten werden muss und ab wann / bis wann da gearbeitet werden darf.

z.B.: in der Landwirtschaft ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr

3. Frage (2 Punkte):

Welche der folgenden Jobs darfst du **nicht** machen? Bitte kreuze an.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Botengänge nach Mitte | <input type="checkbox"/> Zeitungen austragen in Neukölln |
| <input type="checkbox"/> mit Hunden spazieren gehen | <input type="checkbox"/> Putzarbeiten am Flughafen |
| <input type="checkbox"/> Fenster putzen bei Frau Meier | <input type="checkbox"/> Bierausschank am Vereinsfest |

4. Frage (2 Punkte):

Nenne mind. 2 Dinge die erfüllt sein müssen damit du 2 Std. pro Tag arbeiten darfst.

5. Frage (3 Punkte):

Unter welchen Bedingungen darfst du nicht arbeiten? (Nenne 3).

6. (3 Punkte)

Nenne 3 Dinge, die ein Betrieb beachten muss, wenn er einen minderjährigen Schüler beschäftigen will.

Viel Glück!



1.6 Rechtliche Grundlagen für Ferien- und Aushilfsjobs

Testauflösung

1. Frage (1 Punkt):

Ab wann ist es erlaubt zu arbeiten? Ab dem 13. Lebensjahr

2. Frage (3 Punkte):

Nenne 2 Ausnahmen, wann die Nachtzeit von 20 bis 6 Uhr nicht eingehalten werden muss und ab wann / bis wann da gearbeitet werden darf.

(Ort 1 Punkt/ Zeit 0.5 Punkte)

in Gaststätten, Beherbergungs- und Schaustellerbetrieben bis 22 Uhr

in Bäckereien ab 5 Uhr, für über 17-jährige ab 4 Uhr

in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr

3. Frage (2 Punkte):

Welche der folgenden Jobs darfst du **nicht** machen? Bitte kreuze an.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Botengänge nach Mitte | <input type="checkbox"/> Zeitungen austragen in Neukölln |
| <input type="checkbox"/> mit Hunden spazieren gehen | <input checked="" type="checkbox"/> Putzarbeiten am Flughafen |
| <input type="checkbox"/> Fenster putzen bei Frau Meier | <input checked="" type="checkbox"/> Bierausschank am Vereinsfest |

4. Frage (2 Punkte):

Nenne mind. 2 Dinge die erfüllt sein müssen damit du 2 Std. pro Tag arbeiten darfst.

Mind. 13 Jahre alt

Einwilligung der Eltern

Eine Beschäftigung, die leicht und geeignet ist

5. Frage (3 Punkte):

Unter welchen Bedingungen darfst du nicht arbeiten? (Nenne 3).

Körperlich belastbare Arbeit,

Arbeit in Hitze, Kälte, Nässe und Staub. Arbeit mit Chemikalien und schädlichen

Stoffen. Etc...

6. (3 Punkte)

Nenne 3 Dinge, die ein Betrieb beachten muss, wenn er einen minderjährigen Schüler beschäftigen will.

5-Tage Woche

Max. 10 – 15 Std. pro Woche (ab 13 J.) / 20 Tage pro Jahr (ab 15 J.)

Keine Beschäftigung an Wochenenden und Feiertagen

Leichte und geeignete Arbeit

Keine Nachtarbeit

Zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)			
Name und Anschrift mit Tel-Nr. (ggf. Stempel und E-Mail)			
Öffentlicher Dienst: Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>			
Verantwortlicher Ausbilder		geb. am	
wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung/dem Schwerpunkt/ dem Wahlbaustein etc. nach Maßgabe der Ausbildungsordnung geschlossen. ²⁾			
Zuständige Berufsschule			
A Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung <input type="text"/> Monate. Die vorausgegangene Berufsausbildung/Vorbildung:			
wird mit <input type="text"/> Monaten angerechnet, bzw. es wird eine entsprechende Verkürzung beantragt. Das Berufsausbildungsverhältnis			
beginnt am <input type="text"/> endet am <input type="text"/>			
B Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt <input type="text"/> Monate. ³⁾			
C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach D (§ 3 Nr. 12) in			
und den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.			
D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 3 Nr. 12) (mit Zeitraumangabe)			
E Der Ausbildende zahlt der/dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto			
EUR	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
im	ersten	zweiten	vierten
Ausbildungsjahr.			
F Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt in Std. <input type="text"/> tägl. ⁴⁾ <input type="text"/> Wöchentlich ⁴⁾ <input type="text"/>			
Teilzeitberufsausbildung wird beantragt			
<input type="text"/> ja <input type="text"/> nein			
G Der Ausbildende gewährt der/dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch			
Im Jahr	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbeitstage	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Werktage	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

und der / dem Auszubildenden männlich <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/>
Name <input type="text"/> Vorname <input type="text"/>
Straße, Haus-Nr. <input type="text"/>
PLZ <input type="text"/> Ort <input type="text"/>
Geburtsdatum <input type="text"/> Geburtsort <input type="text"/>
Staatsangehörigkeit <input type="text"/> Gesetzliche Vertreter ¹⁾ <input type="text"/>
Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter <input type="text"/>
Straße, Hausnummer <input type="text"/>
PLZ <input type="text"/> Ort <input type="text"/>
H Sonstige Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Die Vergütung erfolgt: tarifgebunden <input type="checkbox"/> nicht tarifgebunden <input type="checkbox"/>
Angewandter Tarifvertrag:
1) 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 Vormundschaftsgerichtes. 2) Solange die Ausbildungsordnung nicht erlassen ist, sind gem. § 104 Abs. 1 BBiG die bisherigen Ordnungsmittel anzuwenden. 3) Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. 4) Das Jugendarbeitsschutzgesetz sowie für das Ausbildungsverhältnis geltende tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen sind zu beachten.

Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

Mit Vorlage von zwei (bei einem Mündel drei) Ausfertigung des mit der/dem umseitig genannten Auszubildenden abgeschlossenen Berufsausbildungsvertrages wird die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der IHK beantragt. Hierzu wird erklärt:

1. In der Ausbildungsstätte ist Vorsorge getroffen, dass die Ausbildung nach dem Ausbildungsberufsbild und den Bestimmungen des Berufsausbildungsvertrages durchgeführt wird.
2. Die Einrichtungen der Ausbildungsstätte bieten – gegebenenfalls zusammen mit den im Berufsausbildungsvertrag aufgeführten Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte – die Voraussetzung, dass die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nach dem Ausbildungsberufsbild in vollem Umfang vermittelt werden können.
3. In der Person des Auszubildenden und des gegebenenfalls von ihm bestellten Ausbilders liegen keine Gründe, die der Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes entgegenstehen. Insbesondere besteht kein Verbot, Kinder und Jugendliche zu beschäftigen.
4. Der/Die umseitig genannte Ausbilder/in ist auch fachlich für die Berufsausbildung geeignet. Eine Ausbilderkarte nach dem neuesten Stand liegt der IHK bereits vor bzw. wird mit dem Antrag eingereicht.
5. Wesentliche Änderungen des Ausbildungsvertrages werden der IHK unverzüglich angezeigt.
6. Die Ausbildungsordnung und die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung werden der/dem Auszubildenden mit Beginn der Berufsausbildung ausgehändigt. Ein Exemplar der sachlichen und zeitlichen Gliederung liegt der IHK bereits vor bzw. ist diesem Antrag beigelegt.
7. Die Richtigkeit und Vollständigkeit der gemachten Angaben sowie die Übereinstimmung der Vertragsniederschriften wird bestätigt.
8. Die von der IHK nach der Gebührenordnung festgesetzte Gebühr wird nach Erstellung des entsprechenden Bescheides entrichtet.
9. Ebenfalls beigelegt sind:
 - a) **im Falle der Vertragsverkürzung Fotokopien der entsprechenden Unterlagen** (Schulzeugnisse usw.),
 - b) bei Auszubildenden, die zu Beginn der Ausbildung noch nicht volljährig sind, **Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung** gemäß § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz.
10. Erklärung zu vorausgegangenen Bildungsgängen der/des Auszubildenden:

Vom Auszubildenden zuletzt

besuchte Schule (bitte eintragen)
Abschluss im Ausland erworben

- | | | | |
|----|--------------|----|--------------------------------|
| 05 | Hauptschule | 51 | Berufsvorbereitungsjahr BVJ |
| 10 | Sonderschule | 52 | Berufsgrundschuljahr |
| 20 | Realschule | 53 | Berufsfachschule |
| 30 | Gymnasium | 57 | Fachoberschule |
| 35 | Berufsschule | 59 | Sonst. Berufl. Vollzeitschulen |
| 40 | Gesamtschule | 80 | Hochschule / Fachhochschule |
| | | 90 | Sonstige Schule |

Abgeschlossen mit (bitte eintragen)
Abgangsklasse (bitte eintragen)

- | | | | |
|---|-----------------------------|---|--------------------|
| 1 | Hauptschulabschluss | 5 | Hochschulreife |
| 2 | Qual. Hauptschulabschluss | 6 | Hochschulabschluss |
| 3 | Mittlerer Bildungsabschluss | 8 | Sonst. Abschluss |
| 4 | Fachhochschulreife | 9 | Ohne Abschluss |

Berufsvorbereitung (Mehrfachnennungen möglich)

- a) Betriebliche Qualifizierungsmaßnahme von mindestens 6 Monaten Dauer
- b) Berufsvorbereitungsmaßnahme von mindestens 6 Monaten Dauer
- c) schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)
- d) schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)
- e) Berufsfachschule ohne voll qualif. Berufsabschluss

Berufsausbildung (Mehrfachnennung möglich)

- f) abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung
- g) abgebrochene betriebliche Berufsausbildung
- h) schulische Berufsausbildung mit voll qualifizierendem Berufsabschluss
(bitte nur bei erfolgreichem Abschluss angeben)

11. Öffentliche Förderung des Ausbildungsverhältnisses (monatlich, regelmäßig, >50 % der Kosten):

- keine, da überwiegend betriebliche Finanzierung ja, und zwar durch:
- Sonderprogramme von Bund/Land/Kommune
 - außerbetriebliche Berufsausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III (i. d. R. von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Maßnahmen)
 - außerbetriebliche Berufsausbildung für behinderte Menschen bzw. Reha nach nach §100 Nr. 5 SGB III

Die Datenerhebung erfolgt aufgrund der §§ 10, 11, 27, 28, 30, 34 bis 36, 87, 88 BBiG.

Ort und Datum

Rechtsverbindliche Unterschrift und Stempel
des Ausbildungsbetriebes

Fasanenstraße 85, 10623 Berlin

Zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)				
Name und Anschrift mit Tel-Nr. (ggf. Stempel und E-Mail)				
Öffentlicher Dienst: Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>				
Verantwortlicher Ausbilder		geb. am		
wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung/dem Schwerpunkt/ dem Wahlbaustein etc. nach Maßgabe der Ausbildungsordnung geschlossen. ²⁾				
Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes sind vom Ausbildenden unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer anzuzeigen.				
A Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung <input type="text"/> Monate. Die vorausgegangene Berufsausbildung/Vorbildung:		H Sonstige Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Die Vergütung erfolgt: tarifgebunden <input type="checkbox"/> nicht tarifgebunden <input type="checkbox"/>		
wird mit <input type="text"/> Monaten angerechnet, bzw. es wird eine entsprechende Verkürzung beantragt. Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am <input type="text"/> endet am <input type="text"/>		Angewandter Tarifvertrag: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
B Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt <input type="text"/> Monate. ³⁾ C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach D (§ 3 Nr. 12) in		J Die umstehenden Vereinbarungen sind Gegenstand dieses Vertrages und werden anerkannt. Der Auszubildende: <hr/> Die gesetzlichen Vertreter des Auszubildenden - Falls ein Elternteil verstorben ist, bitte vermerken - Vater und Mutter/Vormund <hr/> Der Ausbildende – Stempel, Unterschrift - <hr/> Ort und Datum <hr/>		
und den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt. D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 3 Nr. 12) (mit Zeitraumangabe)				
E Der Ausbildende zahlt der/dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto				
EUR	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
im	ersten	zweiten	dritten	vierten
Ausbildungsjahr.				
F Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt in Std. <input type="text"/> tägl. ⁴⁾ <input type="text"/> wöchentlich ⁴⁾ Teilzeitberufsausbildung wird beantragt <input type="text"/> ja <input type="text"/> nein				
G Der Ausbildende gewährt der/dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch				
Im Jahr	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbeitstage	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Werktage	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

und der / dem Auszubildenden männlich <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/>	
Name	Vorname
Straße, Haus-Nr.	
PLZ	Ort
Geburtsdatum	Geburtsort
Staatsangehörigkeit	Gesetzliche Vertreter ¹⁾
Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter	
Straße, Hausnummer	
PLZ	Ort

§ 1 – Ausbildungszeit

- Dauer (siehe A *)**
- Probezeit (siehe B *)**
Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.
- Vorzeitige Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses**
Besteht die/der Auszubildende vor Ablauf der unter Nr. 1 vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.
- Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses**
Besteht die/der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. Bei Inanspruchnahme der Elternzeit verlängert sich die Ausbildungszeit um die Zeit der Elternzeit (§ 20 BerzGG).

§ 2 – Ausbildungsstätte(n) (siehe C *)

§ 3 – Pflichten des Auszubildenden

Der Auszubildende verpflichtet sich,

- Ausbildungsziel**
dafür zu sorgen, dass der/dem Auszubildenden die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels nach der Ausbildungsordnung erforderlich sind, und die Berufsausbildung nach den beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann;
- Ausbilder/in**
selbst auszubilden oder eine/n persönlich und fachlich geeignete/n Ausbilder/in ausdrücklich damit zu beauftragen und diesen der/dem Auszubildenden jeweils schriftlich bekanntzugeben;
- Ausbildungsordnung**
der/dem Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung die Ausbildungsordnung kostenlos auszuhandigen;
- Ausbildungsmittel**
der/dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur zur Verfügung zu stellen, die für die Ausbildung in den betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und in zeitlichem Zusammenhang damit stattfinden, erforderlich sind;
- Besuch der Berufsschule und von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**
die/den Auszubildende/n zum Besuch der Berufsschule anzuhalten und freizustellen. Das gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vorgeschrieben oder nach Nr. 12 durchzuführen sind;
- Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises**
der/dem Auszubildenden vor Ausbildungsbeginn und später die schriftlichen Ausbildungsnachweise für die Berufsausbildung kostenfrei auszuhändigen sowie die ordnungsgemäße Führung durch regelmäßige Abzeichnung zu überwachen, soweit schriftliche Ausbildungsnachweise im Rahmen der Berufsausbildung verlangt werden;
- Ausbildungsbezogene Tätigkeiten**
der/dem Auszubildenden nur Aufgaben zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren/seinen körperlichen Kräften angemessen sind;
- Sorgepflicht**
dafür zu sorgen, dass die/der Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet wird;
- Ärztliche Untersuchungen**
von der/dem jugendlichen Auszubildenden sich Bescheinigungen gemäß §§ 32, 33 Jugendarbeitsschutzgesetz darüber vorlegen zu lassen, dass diese/r
 - vor der Aufnahme der Ausbildung untersucht und
 - vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersucht worden ist;
- Eintragungsantrag**
unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle zu beantragen. Bei Auszubildenden unter 18 Jahren ist eine Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung gemäß § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz beizufügen. Entsprechendes gilt bei späteren Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes;
- Anmeldung zu Prüfungen**
die/den Auszubildende/n rechtzeitig zu den angesetzten Zwischen- und Abschlussprüfungen anzumelden und für die Teilnahme freizustellen sowie der Anmeldung zur Zwischenprüfung bei Auszubildenden unter 18 Jahren eine Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung gemäß § 33 Jugendarbeitsschutzgesetz beizufügen;
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (siehe D *)**

§ 4 – Pflichten der/des Auszubildenden

Die/Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Sie/Er verpflichtet sich insbesondere

- Lernpflicht**
die ihr/ihm im Rahmen ihrer/seiner Berufsausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen;
- Berufsschulunterricht, Prüfungen und sonstige Maßnahmen**
am Berufsschulunterricht und an Prüfungen sowie an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die sie/er nach § 3 Nr. 5, 11 und 12 freigestellt wird; ihr/sein Berufszeugnis unverzüglich dem Auszubildenden zur Kenntnisnahme vorzulegen und ist damit einverstanden, dass sich Berufsschule und Ausbildungsbetrieb über ihre/seine Leistungen unterrichten;
- Weisungsgebundenheit**
den Weisungen zu folgen, die ihr/ihm im Rahmen der Berufsausbildung vom Auszubildenden, von der Ausbilderin/vom Ausbilder oder von anderen weisungsberechtigten Personen, soweit sie als weisungsberechtigt bekannt gemacht worden sind, erteilt werden;
- Betriebliche Ordnung**
die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten;
- Sorgfaltspflicht**
Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln und sie nur zu den ihr/ihm übertragenen Arbeiten zu verwenden;
- Betriebsgeheimnisse**
über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren;
- Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises**
einen vorgeschriebenen schriftlichen Ausbildungsnachweis ordnungsgemäß zu führen und regelmäßig vorzulegen;
- Benachrichtigung**
bei Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung, vom Berufsschulunterricht oder von sonstigen Ausbildungsveranstaltungen dem Auszubildenden unter Angabe von Gründen unverzüglich Nachricht zu geben und ihm Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat die/der Auszubildende eine ärztliche Bescheinigung über die bestehende Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Auszubildende ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen;
- Ärztliche Untersuchungen**
soweit auf sie/ihn die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes Anwendung finden, sich gemäß §§ 32 und 33 dieses Gesetzes ärztlich
 - vor Beginn der Ausbildung untersuchen,
 - vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersuchen zu lassen und die Bescheinigungen hierüber dem Auszubildenden vorzulegen.

*) Die Buchstaben verweisen auf den entsprechenden Text der ersten Seite.

§ 5 – Vergütung und sonstige Leistungen

- Höhe und Fälligkeit (siehe E *)**
Eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung wird besonders vergütet oder wird durch entsprechende Freizeit ausgeglichen. Die Vergütung wird spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt. Die Beiträge für die Sozialversicherung tragen die Vertragsschließenden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.
- Sachleistungen**
Soweit der Auszubildende der/dem Auszubildenden Kost und/oder Wohnung gewährt, gilt die in der Anlage beigefügte Regelung.
- Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**
Der Auszubildende trägt die Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte gemäß § 3 Nr. 5, soweit sie nicht anderweitig gedeckt sind. Ist eine auswärtige Unterbringung erforderlich, so können dem Auszubildenden anteilige Kosten für Verpflegung in dem Umfang in Rechnung gestellt werden, in dem dieser Kosten einspart. Die Anrechnung von anteiligen Kosten und Sachbezugswerten nach § 17 (2) BBiG darf 75 % der vereinbarten Bruttovergütung nicht übersteigen.
- Berufskleidung**
Wird vom Auszubildenden eine besondere Berufskleidung vorgeschrieben, so wird sie von ihm zur Verfügung gestellt.
- Fortzahlung der Vergütung**
Der/Dem Auszubildenden wird die Vergütung auch gezahlt
 - für die Zeit der Freistellung gem. § 3 Nr. 5 und 11 dieses Vertrages sowie gem. § 10 Abs. 1 Nr. 2 und § 43 Jugendarbeitsschutzgesetz,
 - bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn sie/er
 - sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,
 - infolge unverschuldeter Krankheit nicht an der Berufsausbildung teilnehmen kann oder
 - c) aus einem sonstigen in ihrer/seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, ihre/seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

§ 6 – Ausbildungszeit und Urlaub

- Tägliche Ausbildungszeit (siehe F *)**
- Urlaub (siehe G *)**
- Lage des Urlaubs**
Der Urlaub soll zusammenhängend und in der Zeit der Berufsschulferien erteilt und genommen werden. Während des Urlaubs darf die/der Auszubildende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

§ 7 – Kündigung

- Kündigung während der Probezeit**
Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.
- Kündigungsgründe**
Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
 - aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
 - von der/vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn sie/er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.
- Form der Kündigung**
Die Kündigung muss schriftlich, im Falle der Nr. 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
- Unwirksamkeit einer Kündigung**
Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der/dem zur Kündigung Berechtigten länger als 2 Wochen bekannt sind. Ist ein Schlichtungsverfahren gem. § 9 eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.
- Schadenersatz bei vorzeitiger Beendigung**
Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vorzeitig gelöst, so kann der Auszubildende oder die/der Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn der andere den Grund für die Auslösung zu vertreten hat. Das gilt nicht bei Kündigung wegen Aufgabe oder Wechsels der Berufsausbildung (Nr. 2 b). Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.
- Aufgabe des Betriebes, Wegfall der Ausbildungsseignung**
Bei Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses wegen Betriebsaufgabe oder wegen Wegfalls der Ausbildungsseignung verpflichtet sich der Auszubildende, sich mit Hilfe der Berufsberatung des zuständigen Arbeitsamtes rechtzeitig um eine weitere Ausbildung im bisherigen Ausbildungsberuf in einer anderen geeigneten Ausbildungsstätte zu bemühen.

§ 8 – Zeugnis

Der Auszubildende stellt der/dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis aus. Hat der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch die Ausbilderin/der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben. Es muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Zeit der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der/des Auszubildenden, auf Verlangen der/des Auszubildenden auch Angaben über Verhalten und Leistung.

§ 9 – Beilegung von Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten aus dem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts der nach § 111 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes errichtete Schlichtungsausschuss anzurufen, sofern ein solcher bei der IHK besteht.

§ 10 – Erfüllungsort

Erfüllungsort für alle Ansprüche aus diesem Vertrag ist der Ort der Ausbildungsstätte.

§ 11 – Sonstige Vereinbarungen (siehe H *)

Rechtswirksame Nebenabreden, die das Berufsausbildungsverhältnis betreffen, können nur durch schriftliche Ergänzung im Rahmen des § 11 dieses Berufsausbildungsvertrages getroffen werden.

Fasanenstraße 85, 10623 Berlin

Zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)	
Name und Anschrift mit Tel-Nr. (ggf. Stempel und E-Mail)	
Öffentlicher Dienst: Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	
Verantwortlicher Ausbilder	geb. am
wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung/dem Schwerpunkt/ dem Wahlbaustein etc. nach Maßgabe der Ausbildungsordnung geschlossen. ²⁾	
Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes sind vom Ausbildenden unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer anzuzeigen.	
A Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung <input type="text"/> Monate. Die vorausgegangene Berufsausbildung/Vorbildung: <input type="text"/> wird mit <input type="text"/> Monaten angerechnet, bzw. es wird eine entsprechende Verkürzung beantragt. Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am <input type="text"/> endet am <input type="text"/> B Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt <input type="text"/> Monate. ³⁾ C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach D (§ 3 Nr. 12) in <input type="text"/>	
und den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.	
D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 3 Nr. 12) (mit Zeitraumangabe) <input type="text"/>	
E Der Ausbildende zahlt der/dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto	
EUR	<input type="text"/>
im	ersten <input type="text"/> zweiten <input type="text"/> dritten <input type="text"/> vierten <input type="text"/>
Ausbildungsjahr.	
F Die regelmäßige Ausbildungszeit beträgt in Std. <input type="text"/> tägl. ⁴⁾ <input type="text"/> wöchentlich ⁴⁾ Teilzeitberufsausbildung wird beantragt <input type="text"/> ja <input type="text"/> nein	
G Der Ausbildende gewährt der/dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch	
Im Jahr	<input type="text"/>
Arbeitstage	<input type="text"/>
Werktage	<input type="text"/>

und der / dem Auszubildenden männlich <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/>	
Name	Vorname
Straße, Haus-Nr.	
PLZ	Ort
Geburtsdatum	Geburtsort
Staatsangehörigkeit	Gesetzliche Vertreter ¹⁾
Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter	
Straße, Hausnummer	
PLZ	Ort
Die beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufes (Ausbildungsplan) sind Bestandteile des Vertrages.	
H Sonstige Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Die Vergütung erfolgt: tarifgebunden <input type="checkbox"/> nicht tarifgebunden <input type="checkbox"/>	
Angewandter Tarifvertrag:	
J Die umstehenden Vereinbarungen sind Gegenstand dieses Vertrages und werden anerkannt. Der Auszubildende: _____ Die gesetzlichen Vertreter des Auszubildenden - Falls ein Elternteil verstorben ist, bitte vermerken - Vater und Mutter/Vormund _____ Der Ausbildende – Stempel, Unterschrift - _____ Datum _____	

§ 1 – Ausbildungszeit

- Dauer (siehe A *)**
- Probezeit (siehe B *)**
Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.
- Vorzeitige Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses**
Besteht die/der Auszubildende vor Ablauf der unter Nr. 1 vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.
- Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses**
Besteht die/der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. Bei Inanspruchnahme der Elternzeit verlängert sich die Ausbildungszeit um die Zeit der Elternzeit (§ 20 BerzGG).

§ 2 – Ausbildungsstätte(n) (siehe C *)

§ 3 – Pflichten des Auszubildenden

Der Auszubildende verpflichtet sich,

- Ausbildungsziel**
dafür zu sorgen, dass der/dem Auszubildenden die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels nach der Ausbildungsordnung erforderlich sind, und die Berufsausbildung nach den beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann;
- Ausbilder/in**
selbst auszubilden oder eine/n persönlich und fachlich geeignete/n Ausbilder/in ausdrücklich damit zu beauftragen und diesen der/dem Auszubildenden jeweils schriftlich bekanntzugeben;
- Ausbildungsordnung**
der/dem Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung die Ausbildungsordnung kostenlos auszuhandigen;
- Ausbildungsmittel**
der/dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur zur Verfügung zu stellen, die für die Ausbildung in den betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und in zeitlichem Zusammenhang damit stattfinden, erforderlich sind;
- Besuch der Berufsschule und von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**
die/den Auszubildende/n zum Besuch der Berufsschule anzuhalten und freizustellen. Das gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vorgeschrieben oder nach Nr. 12 durchzuführen sind;
- Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises**
der/dem Auszubildenden vor Ausbildungsbeginn und später die schriftlichen Ausbildungsnachweise für die Berufsausbildung kostenfrei auszuhändigen sowie die ordnungsgemäße Führung durch regelmäßige Abzeichnung zu überwachen, soweit schriftliche Ausbildungsnachweise im Rahmen der Berufsausbildung verlangt werden;
- Ausbildungsbezogene Tätigkeiten**
der/dem Auszubildenden nur Aufgaben zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren/seinen körperlichen Kräften angemessen sind;
- Sorgepflicht**
dafür zu sorgen, dass die/der Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet wird;
- Ärztliche Untersuchungen**
von der/dem jugendlichen Auszubildenden sich Bescheinigungen gemäß §§ 32, 33 Jugendarbeitsschutzgesetz darüber vorlegen zu lassen, dass diese/r
 - vor der Aufnahme der Ausbildung untersucht und
 - vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersucht worden ist;
- Eintragungsantrag**
unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle zu beantragen. Bei Auszubildenden unter 18 Jahren ist eine Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung gemäß § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz beizufügen. Entsprechendes gilt bei späteren Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes;
- Anmeldung zu Prüfungen**
die/den Auszubildende/n rechtzeitig zu den angesetzten Zwischen- und Abschlussprüfungen anzumelden und für die Teilnahme freizustellen sowie der Anmeldung zur Zwischenprüfung bei Auszubildenden unter 18 Jahren eine Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung gemäß § 33 Jugendarbeitsschutzgesetz beizufügen;
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (siehe D *)**

§ 4 – Pflichten der/des Auszubildenden

Die/Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Sie/Er verpflichtet sich insbesondere

- Lernpflicht**
die ihr/ihm im Rahmen ihrer/seiner Berufsausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen;
- Berufsschulunterricht, Prüfungen und sonstige Maßnahmen**
am Berufsschulunterricht und an Prüfungen sowie an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die sie/er nach § 3 Nr. 5, 11 und 12 freigestellt wird; ihr/sein Berufsschulzeugnis unverzüglich dem Auszubildenden zur Kenntnisnahme vorzulegen und ist damit einverstanden, dass sich Berufsschule und Ausbildungsbetrieb über ihre/seine Leistungen unterrichten;
- Weisungsgebundenheit**
den Weisungen zu folgen, die ihr/ihm im Rahmen der Berufsausbildung vom Auszubildenden, von der Ausbilderin/vom Ausbilder oder von anderen weisungsberechtigten Personen, soweit sie als weisungsberechtigt bekannt gemacht worden sind, erteilt werden;
- Betriebliche Ordnung**
die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten;
- Sorgfaltspflicht**
Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln und sie nur zu den ihr/ihm übertragenen Arbeiten zu verwenden;
- Betriebsgeheimnisse**
über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren;
- Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises**
einen vorgeschriebenen schriftlichen Ausbildungsnachweis ordnungsgemäß zu führen und regelmäßig vorzulegen;
- Benachrichtigung**
bei Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung, vom Berufsschulunterricht oder von sonstigen Auszubildendenveranstaltungen dem Auszubildenden unter Angabe von Gründen unverzüglich Nachricht zu geben und ihm Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat die/der Auszubildende eine ärztliche Bescheinigung über die bestehende Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Auszubildende ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen;
- Ärztliche Untersuchungen**
soweit auf sie/ihn die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes Anwendung finden, sich gemäß §§ 32 und 33 dieses Gesetzes ärztlich
 - vor Beginn der Ausbildung untersuchen,
 - vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersuchen zu lassen und die Bescheinigungen hierüber dem Auszubildenden vorzulegen.

*) Die Buchstaben verweisen auf den entsprechenden Text der ersten Seite.

§ 5 – Vergütung und sonstige Leistungen

- Höhe und Fälligkeit (siehe E *)**
Eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung wird besonders vergütet oder wird durch entsprechende Freizeit ausgeglichen. Die Vergütung wird spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt. Die Beiträge für die Sozialversicherung tragen die Vertragsschließenden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.
- Sachleistungen**
Soweit der Auszubildende der/dem Auszubildenden Kost und/oder Wohnung gewährt, gilt die in der Anlage beigefügte Regelung.
- Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**
Der Auszubildende trägt die Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte gemäß § 3 Nr. 5, soweit sie nicht anderweitig gedeckt sind. Ist eine auswärtige Unterbringung erforderlich, so können dem Auszubildenden anteilige Kosten für Verpflegung in dem Umfang in Rechnung gestellt werden, in dem dieser Kosten einspart. Die Anrechnung von anteiligen Kosten und Sachbezugswerten nach § 17 (2) BBiG darf 75 % der vereinbarten Bruttovergütung nicht übersteigen.
- Berufskleidung**
Wird vom Auszubildenden eine besondere Berufskleidung vorgeschrieben, so wird sie von ihm zur Verfügung gestellt.
- Fortzahlung der Vergütung**
Der/Dem Auszubildenden wird die Vergütung auch gezahlt
 - für die Zeit der Freistellung gem. § 3 Nr. 5 und 11 dieses Vertrages sowie gem. § 10 Abs. 1 Nr. 2 und § 43 Jugendarbeitsschutzgesetz,
 - bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn sie/er
 - sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,
 - infolge unverschuldeter Krankheit nicht an der Berufsausbildung teilnehmen kann oder
 - c) aus einem sonstigen in ihrer/seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, ihre/seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

§ 6 – Ausbildungszeit und Urlaub

- Tägliche Ausbildungszeit (siehe F *)**
- Urlaub (siehe G *)**
- Lage des Urlaubs**
Der Urlaub soll zusammenhängend und in der Zeit der Berufsschulferien erteilt und genommen werden. Während des Urlaubs darf die/der Auszubildende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

§ 7 – Kündigung

- Kündigung während der Probezeit**
Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.
- Kündigungsgründe**
Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
 - aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
 - von der/vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn sie/er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.
- Form der Kündigung**
Die Kündigung muss schriftlich, im Falle der Nr. 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
- Unwirksamkeit einer Kündigung**
Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der/dem zur Kündigung Berechtigten länger als 2 Wochen bekannt sind. Ist ein Schlichtungsverfahren gem. § 9 eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.
- Schadenersatz bei vorzeitiger Beendigung**
Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vorzeitig gelöst, so kann der Auszubildende oder die/der Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn der andere den Grund für die Auslösung zu vertreten hat. Das gilt nicht bei Kündigung wegen Aufgabe oder Wechsels der Berufsausbildung (Nr. 2 b). Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.
- Aufgabe des Betriebes, Wegfall der Ausbildungsseignung**
Bei Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses wegen Betriebsaufgabe oder wegen Wegfalls der Ausbildungsseignung verpflichtet sich der Auszubildende, sich mit Hilfe der Berufsberatung des zuständigen Arbeitsamtes rechtzeitig um eine weitere Ausbildung im bisherigen Ausbildungsberuf in einer anderen geeigneten Ausbildungsstätte zu bemühen.

§ 8 – Zeugnis

Der Auszubildende stellt der/dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis aus. Hat der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch die Ausbilderin/der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben. Es muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Zeit der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der/des Auszubildenden, auf Verlangen der/des Auszubildenden auch Angaben über Verhalten und Leistung.

§ 9 – Beilegung von Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten aus dem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts der nach § 111 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes errichtete Schlichtungsausschuss anzurufen, sofern ein solcher bei der IHK besteht.

§ 10 – Erfüllungsort

Erfüllungsort für alle Ansprüche aus diesem Vertrag ist der Ort der Ausbildungsstätte.

§ 11 – Sonstige Vereinbarungen (siehe H *)

Rechtswirksame Nebenabreden, die das Berufsausbildungsverhältnis betreffen, können nur durch schriftliche Ergänzung im Rahmen des § 11 dieses Berufsausbildungsvertrages getroffen werden.

1.6 Der Ausbildungsvertrag

Test

1. Frage (2 Punkte):

Zwischen welchen Parteien wird der Ausbildungsvertrag geschlossen?

2. Frage (3 Punkte):

Wer muss den Ausbildungsvertrag unterschreiben, damit er gültig ist, wenn der Auszubildende noch nicht 18 Jahre alt ist?

3. Frage (4 Punkte):

Welcher der folgenden Punkte wird in einem Ausbildungsvertrag geregelt?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> die monatliche Vergütung | <input type="checkbox"/> die regelmäßige Ausbildungszeit |
| <input type="checkbox"/> die Pausenzeiten | <input type="checkbox"/> Anzahl der Urlaubstage |
| <input type="checkbox"/> Dauer der Probezeit | <input type="checkbox"/> wann genau der Urlaub zu nehmen ist |

4. Frage (2 Punkte):

Was ist die Probezeit?

5. Frage (1 P):

Wie viele Monate darf die Probezeit maximal betragen? _____

6. Frage (5 Punkte):

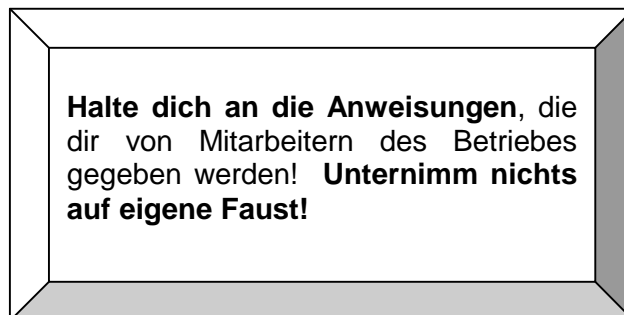
Nenne 5 Pflichten, die der Ausbilder laut Ausbildungsvertrag erfüllen muss.

1.7 Unfallschutz

Grundsätzliches

Wo gearbeitet wird, besteht Unfallgefahr, selbst in einem Büro. Die Folgen von Unfällen können die Arbeitskraft und die Gesundheit schädigen. Das kann zu lebenslangen Behinderungen führen. Die Mitarbeiter der Betriebe sind über die Gefahrenquellen und Unfallverhütungsvorschriften informiert.

Allgemeine Regeln für Praktikum und Job



Entferne nie Schutzvorrichtungen und Sicherheitseinrichtungen an Maschinen, an denen du arbeiten darfst! Sonst ist der **Unfallschutz nicht mehr gewährleistet.**

Schütze dich bei der Arbeit an diesen Maschinen! **Schutzbrillen, Helme usw.** sind in jahrelangen Gebrauch erprobt. Sie haben schon viele vor ernsthaften Verletzungen bewahrt.

Hantiere nicht an fremden Maschinen! Zu jeder Maschine gehört eine **spezielle Bedienungsanweisung**. Schon beim Einschalten können nämlich **Unfälle geschehen**, z.B. dadurch, dass in Drehbänken lose eingespannte Werkzeuge weggeschleudert werden.

Trage **eng anliegende Kleidung** beim Arbeiten an Maschinen und Triebwerken! Weite Kleidung, lose Bänder, lange Haare werden durch umlaufende Teile von Maschinen leicht erfasst.

Der Arbeitsplatz ist kein Spielplatz! Am Arbeitsplatz kannst du **folgeschwere Unfälle** herbeiführen, wenn du spielst oder herumalberst.

1.7 Unfallschutz

Schilder zum Unfallschutz

In einem Betrieb gibt es viele Schilder, die dir wichtige Verhaltensweisen angeben. Beachte diese Schilder und stelle dein Verhalten darauf ein.

Es gibt insgesamt 5 Grundarten von Schildern, je nach Form und Farbe, haben sie eine bestimmte Grundbedeutung.

Bedeutung für deine Sicherheit	Farbe und Form
Verbot (Das darfst auf keinen Fall tun)	Roter Kreis auf weißen Grund
Gebot (Das solltest du tun)	Blau und Rund
Gefahr (Davor solltest du aufpassen)	Orange und Quadrat
Warnung (Davor wirst du gewarnt)	Gelb und Dreieck
Rettung (Da findest du Hilfe oder Rettungswege)	Hellgrün und Rechteck

Einige solcher Schilder sind nachfolgend beispielhaft aufgeführt.

	
Allgemeines Verbotsschilder	Zutritt verboten
	
Essen und Trinken verboten	kein Trinkwasser
	
Rauchen verboten	Für Fußgänger verboten
	
Allgemeines Gebotsschilder	Kopfschutz tragen
	
Gehörschutz tragen	Augenschutz tragen

 <p>Fußschutz benutzen</p>	 <p>Netzstecker ziehen</p>
<p>Warnung vor einer Gefahrenstelle</p> 	<p>Warnung vor elektrischer Spannung</p> 
<p>Warnung vor Flurförderfahrzeugen</p> 	<p>Warnung vor giftigen Stoffen</p> 
<p>Warnung vor Stolpergefahr</p> 	 <p>Reizend und Gesundheitsschädlich</p>
 <p>Feuerentzündlich</p>	 <p>Umweltgefährlich</p>
 <p>Notausgang</p>	 <p>Rettung (Verbandskasten)</p>
 <p>Arzt</p>	 <p>Notruftelefon</p>

1.7 Unfallschutz



Arbeitsblatt: Schilder zum Unfallschutz


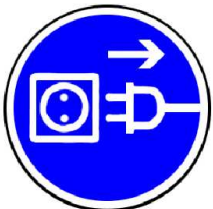








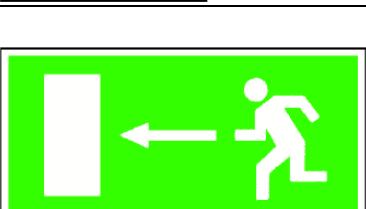

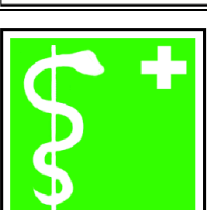

In einem Betrieb gibt es viele Schilder, die dir wichtige Verhaltensweisen angeben. Beachte diese Schilder und stelle dein Verhalten darauf ein.

Es gibt insgesamt 5 Grundarten von Schildern, je nach Form und Farbe, haben sie eine bestimmte Grundbedeutung. Trage in die Tabelle ein, was die Farbe und Form bedeuten.

Bedeutung für deine Sicherheit	Farbe und Form
	Roter Kreis auf weißen Grund
	Blau und Rund
	Rot und Rund
	Gelb und Dreieck
	Hellgrün und Rechteck

Schreibe zu den aufgeführten Schildern, was sie besagen.

Name:

Datum: