Leseprobe

Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG
www.christiani.de

Clemens Urbanek | Handbuch Ausbildung
8. Auflage 2025
Artikelnr.: 72525 | ISBN 978-3-87125-616-5

Christiani
seit 1931

Inhalt

I. Das duale Berufsausbildungssystem **9**
Lernort Ausbildungsbetrieb 9
Lernort Berufsschule 10

II. Geeignete Auszubildende finden **12**
A. Bewerber suchen 12
B. Bewerber auswählen 16

III. Ausbildung von A – Z **24**
1. Abmahnung 24
2. Alkohol und Drogen 30
3. Arbeitskleidung 35
4. Arbeitspapiere 38
5. Arztbesuch 40
6. Aufhebungsvertrag 41
7. Ausbilder 46
8. Assistierte Ausbildung (Asa flex) 49
9. Ausbildungsberatung 50
10. Ausbildungsberechtigung 51
11. Ausbildungskosten 57
12. Ausbildungsmittel 57
13. Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) 59
14. Ausbildungsordnung 60
15. Ausbildungsrahmenplan 61
16. Ausbildungsstätte 61
17. Ausbildungsvergütung 66
18. Ausbildungsvertrag 82
19. Ausbildungswidrige Tätigkeiten 94
20. Ausbildungszeit 95
21. Ausbildungszeugnis 100
22. Auslandsaufenthalt 104
23. Beendigung der Ausbildung 106
24. Bekleidungsregeln (Dresscode) 107
25. Bereitschaftsdienst / Rufbereitschaft 109
26. Berufsschule 110
27. Betriebsübergang (Inhaberwechsel) 117
28. Beurteilungsbogen 119
29. Einstiegsqualifizierung 124
30. Elternzeit (Erziehungsurlaub) 128
31. Ermahnung 131
32. Fahrtkosten 132
33. Freistellung 134
34. Haftung bei Schäden 139

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

Clemens Urbanek | Handbuch Ausbildung
8. Auflage 2025
Artikelnr.: 72525 | ISBN 978-3-87125-616-5

35. Handy-Verbot 142
36. Homeoffice / mobiles Arbeiten 143
37. Insolvenz 145
38. Krankheit (Arbeitsunfähigkeit) 148
39. Kündigung, allgemein 156
40. Kündigung in der Probezeit 161
41. Kündigung nach der Probezeit 162
42. Kündigung, betriebsbedingte 166
43 Kündigung, personenbedingte 167
44. Kündigung, verhaltensbedingte 167
45. Kündigung wegen Aufgabe der Ausbildung 174
46. Kurzarbeit 175
47. Minderjährige Auszubildende 177
48. Nebentätigkeit 183
49. Privatnutzung von Internet und E-Mails 185
50. Privat-Pkw des Auszubildenden 189
51. Probezeit 190
52. Prüfung (allgemein) 195
53. Prüfung, Zwischen- 199
54. Prüfung, Gesellen-/Abschluss- 201
55. Prüfungsstück 203
56. Prüfung, Nichtbestehen der 206
57. Prüfung nach Ausbildungsende 208
58. Prüfungsunterlagen, Einsicht in die 209
59. Rauchverbot 210
60. Rechtsschutz bei Streitigkeiten aus dem Ausbildungsverhältnis 212
61. Rechtsschutz gegen Prüfungsentscheidungen 216
62. Religionsausübung 221
63. Ruhepausen 224
64. Schlechtleistung 226
65. Schadenersatz bei vorzeitiger Beendigung der Ausbildung 231
66. Schwangerschaft der Auszubildenden 233
67. Schwerbehinderung 237
68. Sexuelle Belästigung 239
69. Teilzeitausbildung 241
70. Überbetriebliche Unterweisung (ÜLU) 246
71. Überstunden 248
72. Umschüler 251
73. Unentschuldigtes Fehlen 254
73. Urlaub 255
74. Urlaubsgeld 267
75. Verbundausbildung 268
76. Verkürzung der Ausbildungszeit 271
77. Verlängerung der Ausbildungszeit 280
78. Verspätung 283
79. Weihnachtsgeld 285

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

Clemens Urbanek | Handbuch Ausbildung
8. Auflage 2025
Artikelnr.: 72525 | ISBN 978-3-87125-616-5

80. Weisungsrecht des Arbeitgebers 286
81. Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsende 288
82. Wirtschaftlich verwertbare Leistungen 291

IV. Ansprechpartner 292

V. Ausbildungsrelevante Vorschriften 296

VI. Wichtige Gerichtsurteile 299
Ausbildungsvergütung 299
Berufsschule 300
Kosten der Ausbildung 301
Kündigung 302
Probezeit 303
Schadensersatz 305
Urlaub 306
Verlängerung der Ausbildungszeit 306
Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsende 307

Abkürzungsverzeichnis 308

Stichwortverzeichnis 310

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

Artikelnr.: 72525 | ISBN 978-3-87125-616-5

Vorwort zur 8. Auflage

Im Ausbildungsalltag stellen sich viele Fragen, die oft schnell einer klaren Antwort bedürfen:

Können unentschuldigte Fehltage des Auszubildenden vom Urlaub abgezogen werden? Welche Vergütung ist zu zahlen? Wie finde ich geeignete Auszubildende? Kann die Probezeit verlängert werden? – um nur einige von ihnen zu nennen.

Die Lösung solcher Fragen ist – noch dazu in der Hitze des Arbeitsalltags – nicht immer einfach. Die Vielzahl der einschlägigen Gesetze und Rechtsnormen und eine große Fülle gerichtlicher Entscheidungen machen es selbst Personalfachleuten mitunter schwer, schnell die richtige Antwort zu finden, zumal für Auszubildende viele arbeitsrechtliche Spezialregelungen gelten.

Das vorliegende „Handbuch Ausbildung“ bietet Ihnen allgemeinverständliche und praxistaugliche Antworten auf viele Fragen im Ausbildungsalltag sowie zahlreiche Musterschreiben und Formulierungsvorschläge. Zum besseren Verständnis beschränkt sich die Darstellung dabei bewusst auf die in der Praxis überwiegend auftretenden Fallkonstellationen.

In der vorliegenden 8. Auflage wurde das Handbuch auf den aktuellen Stand von Gesetzgebung und Rechtsprechung gebracht.

Naturgemäß kann ein Handbuch nicht jeden denkbaren Einzelfall detailliert klären. Dennoch zeigt es den richtigen Weg zur Lösung der jeweiligen Problematik auf und stellt hierfür praxiserprobte Tipps und Hilfestellungen bereit. Und falls Sie als Ausbilder, Berater oder betroffener Lehrling Ihre Fragen oder spezifischen Probleme individuell mit einem Experten besprechen möchten, so stehen Ihnen die Ausbildungsberater der Kammern mit Rat und Tat gerne jederzeit zur Seite.

Für Korrektur- und Ergänzungshinweise bin ich dankbar (urbanek@duesseldorf.ihk.de), denn das Handbuch verdankt seine Praxisnähe wesentlich der Kritik und den Anregungen seiner Leser/-innen.

Düsseldorf im Juli 2025 Clemens Urbanek

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

Clemens Urbanek | Handbuch Ausbildung
8. Auflage 2025
Artikelnr.: 72525 | ISBN 978-3-87125-616-5

I. Das duale Berufsausbildungssystem

Die Berufsausbildung wird in der Bundesrepublik fast ausschließlich im dualen System durchgeführt, d. h. die Ausbildung findet an zwei unterschiedlichen Lernorten statt:

- im **Ausbildungsbetrieb** und
- in der **Berufsschule**.

Im Ausbildungsbetrieb wird dabei überwiegend die „Praxis“ und in der Berufsschule überwiegend die „Theorie“ vermittelt, wobei an beiden Lernorten Theorie und Praxis miteinander verbunden werden.

Beide Lernorte unterschieden sich in rechtlicher Hinsicht in zahlreichen Punkten:

	Betrieb	**Berufsschule**
Zuständigkeit	Bund	Land
Gesetzliche Grundlage	BBiG, HwO (Bundesgesetze)	Schulgesetze der Länder
Regelung der Ausbildungs-inhalte	Ausbildungs-ordnung	Schulischer Rahmenlehrplan
Ausbildungsgrund	Ausbildungsvertrag	Schulpflicht
Überwachung	Kammer	Schulbehörde

Lernort Ausbildungsbetrieb

Ausbildung vollzieht sich in Klein- und Mittelbetrieben überwiegend arbeits- und produktionsorientiert, d. h. ausgebildet wird i. d. R. im laufenden Arbeitsprozess.

s. auch → *Ausbildungsberechtigung*

Ausbildungsordnung ist zu beachten

Ausgebildet werden darf nur nach der bundeseinheitlichen Ausbildungsordnung für den jeweiligen Beruf (§ 4 Abs. 2 BBiG, § 25 Abs. 4 HwO). Die Ausbildungsordnungen werden von den Tarifvertragsparteien (Fachverbände und Gewerkschaften) unter wissenschaftlicher Beratung des Bundesinstitutes für Berufsbildung erstellt und vom Bundeswirtschaftsminister als verbindliche Rechtsverordnung erlassen.

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

Clemens Urbanek | Handbuch Ausbildung
8. Auflage 2025
Artikelnr.: 72525 | ISBN 978-3-87125-616-5

Ausführliche Infos darüber, wie eine Ausbildungsordnung entsteht, finden Sie in der BiBB-Broschüre „Ausbildungsordnungen“, die Sie unter **tinyurl.com/34yuk6dd** kostenlos herunterladen können.

Die Ausbildungsordnung regelt verbindlich:

- die Ausbildungsdauer,
- die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse (Ausbildungsinhalt),
- den zeitlichen Ablauf der Ausbildung (Ausbildungsrahmenplan),
- die Prüfungsanforderungen.

Im Handwerk: Ergänzung durch ÜLU

Die in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte erfordern z. T. eine systematische Vermittlung in einer produktionsunabhängigen Lehrwerkstatt, über die Handwerksbetriebe i. d. R. aus Kosten- und Kapazitätsgründen nicht verfügen. In den meisten Ausbildungsberufen im Handwerk wird die betriebliche Ausbildung daher durch Kurse der → *überbetrieblichen Unterweisung (ÜLU)* dort ergänzt. Die ÜLU stellt die:

- systematische Vertiefung der beruflichen Grund- und Fachbildung in produktionsunabhängigen Werkstätten,
- Anpassung der Berufsausbildung an technologische, wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Entwicklungen,
- Sicherung eines einheitlich hohen Ausbildungsniveaus unabhängig von der Ausbildungsfähigkeit oder Spezialisierung des einzelnen Handwerksbetriebs sicher.

Insofern sorgt die ÜLU dafür, dass allen Auszubildenden eines Berufes eine gleiche Ausbildungsgrundlage vermittelt wird.

Lernort Berufsschule

In der → *Berufsschule* werden neben den fachtheoretischen Fächern (60 Prozent) auch die allgemeinkundlichen Fächer Deutsch, Religion, Wirtschafts- und Sozialkunde und Sport (40 Prozent) unterrichtet. Der allgemeinkundliche Unterricht dient im modernen Berufsschulunterricht u. a. dazu,

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

Clemens Urbanek | Handbuch Ausbildung
8. Auflage 2025
Artikelnr.: 72525 | ISBN 978-3-87125-616-5

- den sprachlichen Umgang mit dem Kunden (Deutsch),
- Arbeits- und Sozialethik (Religion),
- Grundkenntnisse wirtschaftlichen Handelns (WiSo) sowie
- den präventiven Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Sport)

zu vermitteln.

Grundlage des Berufsschulunterrichts sind die landeseinheitlichen **Rahmenlehrpläne**, die mit dem jeweiligen Fachverband und der Gewerkschaft auf die Ausbildungsordnung abgestimmt werden.

Organisation des Berufsschulunterrichts

Der Berufsschulunterricht umfasst 480 Stunden pro Ausbildungsjahr. Der Unterricht erfolgt entweder

- in Teilzeitform, d. h. wöchentlich an jeweils ein oder zwei achtstündigen Unterrichtstagen
- oder zusammenhängend, d. h. wochenweise im Block.

Grundsätzlich gilt, dass bei der Organisation des Unterrichts die Bedürfnisse der Ausbildungsbetriebe berücksichtigt werden. Da jedoch nicht jeder einzelne Betrieb mit der Berufsschule Abstimmungsgespräche führen kann, sollte sich der Betriebsinhaber an die jeweils zuständige → *Kammer* oder Innung wenden. Diese werden dann gegenüber der Berufsschule die Interessen der Betriebe bzgl. der organisatorischen und inhaltlichen Ausrichtung des Berufsschulunterrichts vertreten.

Von großer Wichtigkeit ist im dualen System die Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule. Nutzen Sie – im Interesse der Ausbildungsqualität – als Ausbilder daher die zahlreichen Möglichkeiten der Kooperation mit den Berufsschullehrern!

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

Clemens Urbanek | Handbuch Ausbildung
8. Auflage 2025
Artikelnr.: 72525 | ISBN 978-3-87125-616-5

II. Geeignete Auszubildende finden

Geeignete Auszubildende zu finden, ist in Zeiten zunehmenden Bewerbermangels nicht einfach. Dies gilt insbesondere bei Ausbildungsberufen, die in der Beliebtheitsskala der Jugendlichen aus Unkenntnis oder Vorurteilen eher im unteren Bereich rangieren. Erfahrungsgemäß haben aber auch in diesen Branchen die Betriebe, die aktiv Lehrstellenwerbung betreiben, weit weniger Schwierigkeiten bei der Gewinnung von geeignetem Berufsnachwuchs als andere.

Im Folgenden finden Sie ein paar der Erfolgsrezepte solcher Betriebe:

A. Bewerber suchen

Mit der Suche nach einem geeigneten Auszubildenden sollten Sie für das folgende Jahr schon im Herbst beginnen.

Information in den Schulen

Sie sollten die Schulabgänger über Ihr Ausbildungs- und Karriereangebot informieren und entsprechend interessieren. Hierfür bietet der Kontakt zu den Schulen der Umgebung eine gute Möglichkeit. Mit Zustimmung der Schule können Sie dort Informationsmaterial über Ihren Beruf und Betrieb verteilen oder sogar im Rahmen des Unterrichts oder an einem Informationstag Ihren Beruf vorstellen. Fragen Sie auch Ihre → *zuständige Stelle*, welche Angebote diese vorhält, um Sie bei der Kontaktaufnahme mit Schülern zu unterstützen.

Neben den allgemeinbildenden Schulen (Haupt-, Realschulen und Gymnasien) sollten Sie auch an die Schüler beruflicher Vollzeitschulen (→ *Berufsfachschulen, Berufsgrundschuljahr*) denken, da diese bereits gewisse berufliche Grundkenntnisse mitbringen.

Praktikum

Auf Praktikumsplätze hinweisen

Eine gute Möglichkeit, Schüler für eine Ausbildung in Ihrem Betrieb zu interessieren, bietet das Praktikum, in dem Schüler Beruf und Betrieb unverbindlich testen können.

Teilen Sie den im Umkreis Ihres Betriebes liegenden Schulen schriftlich mit, dass Sie Praktikumsplätze anbieten, ebenso der Allgemeinheit durch Aushang in Ihrem Betrieb. Teilweise bieten die → *Kammern* **Praktikumsbörsen im Internet** an, dort können Sie Ihr Praktikums-

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

Clemens Urbanek | Handbuch Ausbildung
8. Auflage 2025
Artikelnr.: 72525 | ISBN 978-3-87125-616-5

angebot publik machen. IHK-Ausbildungsbetriebe können ihre Praktikumsplätze im Praktikumsbereich der IHK-Lehrstellenbörse (**www.ihk-lehrstellenboerse.de**) eintragen.

In der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit können Sie unter **www.bit.ly/1f3lasq** ebenfalls Ihr Praktikumsangebot kostenlos im Internet veröffentlichen. Allerdings empfiehlt sich dann, Ihr Angebot mit dem Hinweis „Schülerpraktikum“ zu versehen, um dieses eindeutig zu beschreiben.

Praktikum vorbereiten

Einen Praktikumsplatz anzubieten ist jedoch nur sinnvoll, wenn Sie das Praktikum gut vorbereiten – schließlich soll der Jugendliche einen positiven Eindruck von Ihrem Betrieb gewinnen und Sie Klarheit über seine Ausbildungseignung.

Jugendarbeitsschutzgesetz

Das Jugendarbeitsschutzgesetz legt fest, unter welchen Bedingungen Schüler als Praktikanten beschäftigt werden dürfen.

Wichtig bei der Einstellung ist zunächst das Alter der Schülerinnen und Schüler sowie die Tatsache, ob es sich um ein Schülerbetriebspraktikum oder ein Ferienpraktikum handelt.

Schülerbetriebspraktikum	Ferienpraktikum
(Schulveranstaltung)	(keine Schulveranstaltung)
Keine Altersbeschränkung	Mindestalter 15 Jahre
Solange die Schüler der Vollzeitschulpflicht unterliegen, gelten unabhängig vom Alter die Bestimmungen des JArbSchG für Kinder (< 15 Jahre). Sind sie nicht mehr vollzeitschulpflichtig und noch keine 18 Jahre alt – z. B. angehende Abiturienten der Klassen 11 bis 13 –, gelten die Bestimmungen des JArbSchG für Jugendliche. (§§ 8 JArbSchG ff.) Für Schüler **über 18 Jahren** gilt das JArbSchG nicht mehr.	
	Das Praktikum darf **maximal 4 Wochen (= 20 Arbeitstage)** pro Jahr dauern (§ 5 Abs. 4 JArbSchG).

Praktikumsvergütung

Bei Schülerbetriebspraktika, die von der Schule verpflichtend vorgegeben sind, besteht keine Vergütungspflicht.

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG

© by Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG