

Arts & Crafts

Berufe im Kunsthandwerk

BK BUNDESVERBAND
KUNSTHANDWERK
Berufsverband Handwerk Kunst Design e.V.

BUS
GMBH



Informationsmaterialien für Betriebe

Ausbildung vorbereiten

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

bibb Bundesinstitut für
Berufsbildung

Gefördert als JOBSTARTER plus-Projekt aus Mitteln
des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Inhaltsverzeichnis

Ausbildung vorbereiten	3
Der Ausbildungsvertrag	3
Berufsschule	6
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung	7
Lernen im Betrieb und in der Berufsschule	7
Ausbildungsrahmenplan und betrieblicher Ausbildungsplan	8
Ausbildungsnachweis	8
Ausbildungsmittel	8
Kosten der Ausbildung	9
Weiterführende Materialien des BIBB: Ausbildung gestalten	9

Ausbildung vorbereiten

Haben Sie die Eignung als Ausbildungsstätte erfolgreich nachgewiesen, geht es nun in den folgenden Schritten darum, die Ausbildung in Ihrem Betrieb vorzubereiten. Im folgenden Kapitel werfen wir einen genaueren Blick auf den Ausbildungsvertrag, auf die Themen Berufsschule und Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung sowie auf den Ausbildungsrahmenplan, Berichtshefte und Kosten der Ausbildung.

Der Ausbildungsvertrag

Sie sind als ausbildende Einrichtung verpflichtet, vor dem Start der Berufsausbildung mit Ihren Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag zu schließen (§ 11 BBiG).

Ist die auszubildende Person bei Vertragsabschluss noch minderjährig, so muss vorab die Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters eingeholt werden, der den Ausbildungsvertrag zusammen mit der auszubildenden Person sowie einem Zeichnungsberechtigten bzw. einer Zeichnungsberechtigten Ihres Unternehmens unterzeichnet.

Der Ausbildungsvertrag muss dabei laut § 11 Abs. 1 BBiG gesetzliche Mindestanforderungen erfüllen. Die meisten Handwerkskammern haben zu diesem Zweck eine eigene Vertragsvorlage, die entweder im Internet zum Download oder auf Anfrage zur Verfügung gestellt wird.

Vorlagen für Ausbildungsverträge können i.d.R. auch bei Innungen und Kreishandwerkerschaften angefragt werden.

Infobox Kontaktdaten

Arts & Crafts Team
Bundesverband Kunsthandwerk
Windmühlenstr. 3
60329 Frankfurt a.M.

069 7402 31
info@bundesverband-kunsthandwerk.de
www.ausbildung-im-kunsthandwerk.de

Die gesetzlichen Mindestanforderungen an den Inhalt eines Ausbildungsvertrags sind nach § 11 BBiG:

1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung

Hier muss die genaue Berufsbezeichnung und ggf. Fachrichtung der Ausbildung aufgeführt werden.

2. Beginn und Dauer der Berufsausbildung

In der Ausbildungsordnung wird die Ausbildungsdauer jedes Ausbildungsberufes festgesetzt. Im Vertrag müssen Start- und Enddatum der Ausbildung auf den Tag genau festgelegt werden. In der Regel beträgt die Dauer 3 bis 3,5 Jahre.

Laut § 8 Abs. 1 Satz 1 BBiG kann die zuständige Stelle jedoch auf Antrag die Dauer der Ausbildung verkürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel früher erreicht werden kann.

Dazu gibt es keine einheitlichen Regeln und die zuständige Stelle entscheidet individuell. Höhere Schulabschlüsse, bereits abgeschlossene Berufsausbildungen oder das Alter der Auszubildenden werden jedoch häufig als Gründe für eine Verkürzung der Ausbildung akzeptiert.

Für eine Verkürzung der Ausbildungsdauer müssen sowohl die auszubildende Person als auch Sie als Ausbildungsbetrieb zustimmen und diese dann bei der zuständigen Stelle beantragen. Das kann bereits vor Beginn der Ausbildung erfolgen und muss dann entsprechend im Ausbildungsvertrag eingetragen werden.

3. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Im Ausbildungsvertrag sind alle Arbeitsorte zu benennen, an denen die Auszubildenden innerhalb der Ausbildungszeit eingesetzt werden sollen. Nur hier darf die auszubildende Person eingesetzt werden. Sollen Auszubildende an Orten eingesetzt werden, die nicht im Vertrag aufgeführt sind, bedarf dies der vorherigen Zustimmung der Auszubildenden.

4 Ausbildung vorbereiten

4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit

Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten für Auszubildende dürfen acht Stunden pro Tag nicht überschreiten. § 8 JArbSchG begrenzt die regelmäßige Arbeitszeit von Auszubildenden unter 18 auf maximal 40 Stunden an 5 Tagen in der Woche. Bei Volljährigkeit darf diese bei maximal 48 Stunden in der Woche liegen (§ 3 Satz 1 ArbZG).

5. Dauer der Probezeit

Die Probezeit beträgt laut § 20 BBiG mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate dauern. Auf eine Probezeit darf daher nicht verzichtet werden, auch wenn Sie die Auszubildenden bereits kennen.

6. Zahlung und Höhe der Vergütung

Nach § 17 BBiG müssen Sie als Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden eine angemessene Vergütung zahlen, die mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jedoch jährlich, steigt. Die Vergütung darf die monatliche Mindestvergütung, die im § 17 BBiG festgeschrieben ist, nicht unterschreiten.

Sofern Ihr Betrieb tarifgebunden ist, entnehmen Sie die aktuellen Vergütungssätze dem jeweiligen Lohn- und Gehaltsvertrag Ihrer Branche. Dabei ist nach § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes auch eine tarifvertragliche Vergütung für den Auszubildenden angemessen, die die aktuelle allgemeine Mindestvergütung unterschreitet. Allgemein gelten darüber hinaus alle Ausbildungsvergütungen als angemessen, die nicht mehr als 20 Prozent von den Empfehlungen der zuständigen Stelle abweichen.

Über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit verrichtete Überstunden sind gesondert zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen.



Quelle: Feintäschner Czerny

7. Dauer des Urlaubs

Nach § 19 JArbSchG und § 3 Bundesurlaubsgesetz wird der gesetzliche Mindesturlaub in Werktagen, bezogen auf eine 6-Tage-Woche angegeben. Für jugendliche Auszubildende richtet diese sich auch nach dem Alter.

Unter-16-Jährige haben mindestens 30 Werktage Urlaubsanspruch, Unter-17-Jährige 27 Werktage und Unter-18-Jährige 25 Werktage. Bei der Festlegung des Urlaubs ist das Alter am 1. Januar des Urlaubsjahres entscheidend.

Bei Über-18-Jährigen greift das Bundesurlaubsgesetz. Hier gilt ein Anspruch von mindestens 4 Wochen, also 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche, wobei eine 5-Tage-Woche anteilig zu berechnen ist (mindestens 20 Tage pro Jahr). Auch sind tarifliche Regelungen und Betriebsvereinbarung bei der Anzahl der Urlaubstage zu berücksichtigen.

Zudem sollten Sie beachten, dass es aufgrund der Berufsschulpflicht nicht erlaubt ist, Auszubildende während ihres Urlaubs von der Berufsschule freizustellen, daher sollte der Urlaub idealerweise in die Zeit der Berufsschulferien gelegt werden.

Nach § 19 Abs. 3 JArbSchG muss jeder Urlaubstag, an dem die Berufsschule besucht wird, als zusätzlicher Urlaubstag angerechnet werden.

8. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann

Laut § 22 Abs. 1 BBiG ist es den Vertragspartnern innerhalb der Probezeit jederzeit möglich, das Ausbildungsverhältnis ohne die Angabe von Gründen und ohne Fristeinholung schriftlich zu kündigen.

Nach der Probezeit können Sie den Auszubildenden nur noch aus wichtigem Grund kündigen. Das heißt, eine Weiterbeschäftigung ist nicht mehr zumutbar, beispielsweise wenn das Vertrauensverhältnis massiv gestört ist.

Die Auszubildenden haben neben dieser außerordentlichen Kündigung zudem die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung mit einer Frist von vier Wochen.

dokumentieren, dass alle Inhalte aus dem Ausbildungsrahmenplan den Auszubildenden vermittelt wurden. Außerdem ist der korrekt geführte Ausbildungsnachweis eine Zulassungsbedingung für die Abschlussprüfung.

Des Weiteren gehören in den Ausbildungsvertrag Name, Anschrift und Geschäftsform des Ausbildungsbetriebs sowie der vollständige Name, die Anschrift, das Geburtsdatum und die Staatsangehörigkeit der Auszubildenden.

Bei Minderjährigen gehören auch der Name und die Anschrift des gesetzlichen Vertreters dazu. Zudem wird der bzw. die verantwortliche Ausbilder*in genannt, der bzw. die damit bei der zuständigen Stelle als direkte Ansprechpartner*in hinterlegt



Quelle: Textilgestaltung Weyrich

9. Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

Sollten für die Auszubildenden Regelungen aus Tarifverträgen oder aus Betriebsvereinbarungen übernommen werden, so müssen diese in der bei Vertragsabschluss geltenden Fassung im Ausbildungsvertrag genannt werden.

10. Ausbildungsnachweise

Die Ausbildungsnachweise werden entweder schriftlich oder elektronisch geführt (§ 13 BBiG). Die Form, in der der Ausbildungsnachweis erbracht werden soll, muss im Ausbildungsvertrag angegeben werden. Der Ausbildungsnachweis soll

wird. Der bzw. die Ausbilder*in unterschreibt den Ausbildungsvertrag jedoch nur mit, wenn gleichzeitig auch eine Zeichnungsbefugnis bei Ihnen im Ausbildungsbetrieb vorliegt (z.B.: Ausbilder*in ist gleichzeitig auch Geschäftsführer*in).

Der Vertrag muss von Ihnen vor Ausbildungsstart an die zuständige Kammer gesendet werden, dort wird er auf Vollständigkeit und Richtigkeit geprüft und schließlich in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen (§36 Abs.1 BBiG). Alle Parteien bekommen daraufhin ein von der zuständigen Stelle gestempeltes Exemplar zurück.

6 Ausbildung vorbereiten

Wenn die auszubildende Person unter 18 Jahre alt ist, muss von Ihnen bei Einreichung des Ausbildungsvertrags auch eine Bescheinigung der Erstuntersuchung der Person nach Jugendarbeitsschutzgesetz beigefügt werden.

Nach § 32 JArbSchG soll diese Untersuchung nicht älter als 14 Monate sein und sicherstellen, dass vor Beginn der Berufsausbildung keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorliegen, die sich nach Arbeitsaufnahme verschlimmern könnten. Ein Jahr nach Ausbildungsbeginn müssen Sie sich von minderjährigen Auszubildenden eine ärztliche Bescheinigung vorlegen lassen, dass sie zur Nachuntersuchung vorstellig waren. In dieser Bescheinigung wird der Entwicklungsstand überprüft. Jugendliche Auszubildende dürfen nicht weiterbeschäftigt werden, solange der Nachweis der Nachuntersuchung nicht vorliegt.

Wenn eine Verkürzung angestrebt wird, müssen dem Ausbildungsvertrag weitere Unterlagen beigefügt werden, die die Gründe für die Verkürzung oder Anrechnung darlegen.

Wenn eine Ausbilder*in erstmalig in Ihrem Betrieb ausbildet, so sind der zuständigen Stelle i.d.R. darüber hinaus mit dem Ausbildungsvertrag auch dementsprechende Dokumente beizufügen (z.B. Meisterprüfungszeugnis oder Zeugnis über die Ausbildereignung).

Berufsschule

In der dualen Ausbildung stellen der Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule die zentralen Lernorte der Auszubildenden dar. Der Besuch der Berufsschule ist dabei verpflichtend. Die theoretischen Inhalte des Berufsschulunterrichts werden in den Rahmenlehrplänen der Berufsschulen konkretisiert. Diese sind Ländersache und unterliegen dem Kultusministerium des jeweiligen Bundeslandes. Daher gibt es Bundesländer mit freier, bundesländerübergreifender Berufsschulwahl, in anderen Bundesländern ist die Wahl der Berufsschule für die Auszubildenden konkret festgelegt.

Zudem ist es besonders in kleineren Gewerken häufig so, dass regional keine Berufsschulklassen zustande kommen. Hier findet die Berufsbeschulung dann in länderübergreifenden Fachklassen und häufig im Blockunterricht statt.

Die Auszubildenden müssen bei der jeweils zuständigen Berufsschule vor Ausbildungsbeginn angemeldet werden. Die Anmeldung wird von den Berufsschulen unterschiedlich gehandhabt. Es gibt Berufsschulen, die nur Anmeldungen durch den Ausbildungsbetrieb akzeptieren. Andere Berufsschulen wiederum verlangen, dass die Auszubildenden sich selbst anmelden.

Daher ist es ratsam, bei der zuständigen Stelle zu erfragen, welche Berufsschule für den jeweiligen Ausbildungsberuf zuständig ist oder ob eine Berufsschule frei wählbar ist. Wenn Sie wissen, welche Berufsschule Ihre Auszubildenden besuchen sollen, bietet es sich an diese vor Ausbildungsbeginn zu kontaktieren, um sich über das Anmeldeprozedere zu erkundigen. So kann sichergestellt werden, dass alle benötigten Unterlagen rechtzeitig vorliegen und Sie bereits früh die Unterrichtszeiten und Stundenpläne in Ihren Betriebsalltag einplanen können.

§ 15 BBiG regelt, dass Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und auch an vorgeschriebenen Ausbildungsmaßnahmen (ÜLU) freizustellen sind. Konkret bedeutet das für Sie als Ausbildungsbetrieb:

Auszubildende müssen am Berufsschultag nicht vorher in den Betrieb kommen, wenn der Berufsschulunterricht vor 9:00 Uhr beginnt. Einmal in der Woche werden die Auszubildenden für einen ganzen Berufsschultag von Ihnen freigestellt, wenn dieser mehr als fünf Unterrichtsstunden (je mindestens 45 Minuten) beträgt. Sie müssen dann nicht mehr in den Betrieb kommen, und der Berufsschultag gilt als kompletter Ausbildungstag mit Anrechnung auf die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (i.d.R. ~ 8 Stunden).

Gibt es einen zweiten Berufsschultag in der gleichen Woche, erfolgt eine Freistellung lediglich für die Berufsschulunterrichtszeit.



Quelle: Metallgestalter Sebastian Hepp, Foto: Julian Baumann

Nach Berufsschulende kann dann, abhängig von der zeitlichen Machbarkeit noch eine Rückkehr in Ihren Betrieb erfolgen. Dies ist aber eher selten der Fall, denn die Freistellung gilt zusätzlich auch für die Pausen und die Wegstrecke von der Berufsschule oder der außerbetrieblichen Ausbildungsstätte zurück zu Ihrem Betrieb. Die Freistellung gilt jedoch nicht für den Weg vom Zuhause der Auszubildenden zur Berufsschule und zurück.

Erfolgt die Berufsbeschulung blockweise mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen in der Woche, wird diese Zeit komplett auf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit angerechnet.

Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung

Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) ist neben der Ausbildung im Betrieb und dem Besuch der Berufsschule in den meisten Ausbildungsberufen fester Bestandteil der dualen Berufsausbildung im Handwerk. Sie vermittelt ausbildungsbegleitend berufsspezifische Fertigkeiten und Kenntnisse. Somit ergänzt und unterstützt sie die betriebliche Ausbildung und trägt dazu bei, dass auch kleinere oder hochspezialisierte Betriebe ausbilden können.

Analog zu dem Berufsschulunterricht müssen Sie als ausbildende Einrichtung die Auszubildenden für die Teilnahme (falls in der Ausbildungsordnung vorgeschrieben) an der überbetrieblichen Maßnahme freistellen.

Hier umfasst die Freistellung die zeitliche Dauer der Unterweisung, die Pausen und die Wegstrecke zur außerbetrieblichen Ausbildungsstätte und zurück. Bei der zuständigen Kreishandwerkerschaft bzw. Innung, aber auch bei der Ausbildungsberatung der zuständigen Handwerkskammer, können Sie erfahren, ob ÜLU-Lehrgänge für den Ausbildungsberuf vorgeschrieben sind und wann diese stattfinden.

Nachdem das Ausbildungsverhältnis in das Berufsausbildungsverzeichnis der zuständigen Stelle eingetragen wurde, erfolgt die Einladung der Auszubildenden zu den überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen entweder automatisch durch die Einrichtung, die die Lehrgänge durchführt, oder im Klassenverbund der Berufsschule.

Lernen im Betrieb und in der Berufsschule

Um das erfolgreiche Lernen Ihrer Auszubildenden sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule sicherzustellen, sind einige Vorgaben aus dem Berufsbildungsgesetz zu beachten. Vor dem Ausbildungsstart sollten Sie sich über die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung Gedanken machen. In der Regel ist die Erstellung eines eigenen betrieblichen Ausbildungsplans sinnvoll.

Der Ausbildungsrahmenplan regelt die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung. Die Umsetzung des Ausbildungsrahmenplans erfolgt dann durch die Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans.

Betriebe, die keinen eigenen Ausbildungsplan erstellen wollen, haben sich bei der Umsetzung der Ausbildung an den Ausbildungsrahmenplan zu halten. Die zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans ist als Empfehlung zu verstehen. Sie kann an die betrieblichen Verhältnisse angepasst werden.

8 Ausbildung vorbereiten

Ausbildungsrahmenplan und betrieblicher Ausbildungsplan

Sie sind als Ausbildungsbetrieb dazu verpflichtet, dem Auszubildenden zusammen mit dem Ausbildungsvertrag auch eine sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung auszuhändigen (§ 14 Abs. 1 Nr. 1, 3 BBiG).

Da sich die innerbetrieblichen Abläufe und die Anzahl der Mitarbeitenden von Betrieb zu Betrieb stark unterscheiden können, ist es sinnvoll, einen eigenen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen, damit sich die Ausbildung zeitlich sinnvoll in den Arbeitsablauf integrieren lässt.

Erstellen Sie einen eigenen betrieblichen Ausbildungsplan, so ist dieser der zuständigen Kammer zusammen mit dem Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse und der Kopie des Ausbildungsvertrages vorzulegen (§36 Abs. 1 BBiG).

Ausbildungsnachweis

Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, seine Auszubildenden dazu anzuhalten, den Ausbildungsnachweis zu führen und muss diesen regelmäßig prüfen. Der Ausbildungsnachweis bzw. das Berichtsheft soll sicherstellen, dass der Ausbildungsbetrieb der auszubildenden Person alle relevanten Inhalte aus dem Ausbildungsrahmenplan vollständig vermittelt. Die auszubildende Person darf das Berichtsheft während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz führen, der Betrieb muss ihr dazu Gelegenheit geben. (§ 14 Abs. 2 Satz 2 BBiG)

Die ausgeführten Tätigkeiten und Ausbildungsinhalte sollen innerhalb des Nachweises kurz skizziert werden. Das Berichtsheft kann täglich oder wöchentlich gegliedert und geführt werden.

Wichtig ist, dass die Einträge regelmäßig durch die Unterschriften der Ausbilder*in und der Auszubildenden dokumentiert werden. Der vollständig geführte Ausbildungsnachweis ist eine Voraussetzung, um zur Abschlussprüfung zugelassen zu werden. Der Ausbildungsnachweis hilft aber auch den Auszubildenden, sich die gewonnene Kennt-

nisse durch das Aufschreiben nochmal in das Gedächtnis zu rufen und das erlernte Wissen zu festigen.

Ausbildungsmittel

Während der Ausbildung benötigen Auszubildende diverse Ausbildungsmittel. Diese werden den Auszubildenden durch den Betrieb kostenlos zur Verfügung gestellt. Das beinhaltet alle Materialien, Maschinen, Werkzeuge und Geräte, die zur Berufsausbildung im Betrieb sowie zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen von den Auszubildenden benötigt werden.

Dazu gehören auch Berichtshefte, Schutzkleidung sowie die Ausbildungsordnung, die Sie zu Beginn der Ausbildung zusammen mit dem betrieblichen Ausbildungsplan bzw. dem Ausbildungsrahmenplan Ihren Auszubildenden übergeben haben. Fachliteratur, die für die betriebliche Ausbildung erforderlich ist, zählt ebenfalls dazu.

Schulbücher für die Berufsbeschulung gehören jedoch nicht dazu und müssen von Auszubildenden selbst angeschafft werden. Selbstverständlich dürfen Sie diese gern auch zur Verfügung stellen. Besondere Firmenkleidung müssen Sie dahingegen zur Verfügung stellen. Arbeitskleidung, die der normalen Alltagskleidung entspricht, jedoch nicht.

Alle Ausbildungsmittel, die für die betriebliche Ausbildung sowie zur Prüfung erforderlich sind, müssen Sie nicht an die Auszubildenden übereignen. Es ist ausreichend, wenn diese den Auszubildenden während der Ausbildungszeit zur Benutzung zur Verfügung stehen (§ 14 Abs. 1 Nr. 1, 3 BBiG).

Kosten der Ausbildung

Neben der monatlichen Ausbildungsvergütung und den zur Verfügung zu stellenden Ausbildungsmitteln, kommen während Ausbildung weitere Kosten auf Sie zu:

- Eintragungsgebühr für den Ausbildungsvertrag
- Sozialabgaben
- Lehrgangskosten
- Prüfungsgebühren
- Kosten für das Ausbildungspersonal
- Rekrutierungskosten

Ausbildende müssen ihren Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung zahlen. Wie hoch die Ausbildungsvergütung mindestens sein muss wird in § 17 BBiG geregelt. Für eine Ausbildung, die im Jahr 2023 beginnt, liegt die Mindestvergütung bei 620€ im ersten Ausbildungsjahr. In den folgenden Ausbildungsjahren steigt die Mindestvergütung im Vergleich zum ersten Jahr um 18% im zweiten Ausbildungsjahr, um 35% im dritten Ausbildungsjahr und um 40% im vierten Ausbildungsjahr.

Die aktuelle Mindestvergütung für das erste Ausbildungsjahr wird ab 2023 vom Bundesinstitut für berufliche Bildung jeweils bis zum 1. November für das Folgejahr im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben.

Eine geringere Ausbildungsvergütung kann angemessen sein, wenn sie auf einer tariflichen Regelung gemäß § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz beruht (§ 17 Abs. 3 BBiG). Die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung ist in der Regel aber dann ausgeschlossen, wenn die Vergütung zwar die Mindestvergütung nach §17 Abs. 2 BBiG nicht unterschreitet, aber wenn sie die in einem Tarifvertrag geregelte Vergütung in dessen Bereich die Ausbildung fällt, um 20% unterschreitet. Dies gilt auch dann, wenn der Ausbildungsberechtigende nicht an den Tarifvertrag gebunden ist (§ 17 Abs. 4 BBiG).

Bei einer Ausbildung in Teilzeit ist die Vergütung auch dann angemessen, wenn sie die Mindestvergütung nach §17 Abs. 2 BBiG unterschreitet. Die

Unterschreitung darf prozentual jedoch die Verkürzung der Arbeitszeit nicht überschreiten (§ 17 Abs. 5 BBiG).

Überstunden müssen gesondert vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen werden (§ 17 Abs. 7 BBiG).

Weiterführende Materialien des BIBB: Ausbildung gestalten

Weiterführende Informationen rund um das Thema betriebliche Ausbildung mit Hinweisen zu rechtlichen Grundlagen, Mustern für den Ausbildungsvertrag und Ausbildungsnachweis sowie viele weitere Inhalte finden Sie zum freien Download auf:

www.bibb.de/de/145848.php

Weitere Informationen über die Berufsschule als Lernort der dualen Ausbildung finden Sie auf:

www.bibb.de/de/137895.php

Die Rahmenlehrpläne zu den jeweiligen Ausbildungsberufen finden Sie zum freien Download auf:

www.bibb.de/de/40.php

Impressum

Informationsmaterialien für Betriebe: Ausbildung vorbereiten

Herausgeber



Bundesverband Kunsthandwerk
Berufsverband Handwerk Kunst
Design e.V. (BK)
Windmühlenstraße 3
60329 Frankfurt a.M.
069 7402 31
info@bundesverband-kunsthandwerk.de
www.bundesverband-kunsthandwerk.de
www.ausbildung-im-kunsthandwerk.de



Berufsbildungs- und Servicezentrum
des Osnabrücker Handwerks GmbH
Bramscher Str. 134-136
49088 Osnabrück
0541 6929 600
info@bus-gmbh.de
www.bus-gmbh.de

Bildquellen

Titelblatt:

1. Reihe v.l.n.r.: Feintäschner Czerny; Glasgestaltung Mund; Sattlerin, www.amh-online.de
2. Reihe v.l.n.r.: Metallgestalter Hepp, Foto Julian Baumann; Tischlerei Sommer; Textilgestaltung Weyrich
3. Reihe: Textilgestaltung Weyrich

Stand

November 2022

Gefördert als JOBSTARTER plus-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Mit dem Programm JOBSTARTER plus fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bundesweit die Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen. Die JOBSTARTER plus-Projekte unterstützen mit konkreten Dienstleistungen kleine und mittlere Unternehmen in allen Fragen der Berufsausbildung und tragen so zur Fachkräftesicherung bei. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Gefördert als JOBSTARTER plus-Projekt aus Mitteln
des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.