

# Lernfeld 1: Das Unternehmen und die eigene Rolle im Betrieb beschreiben

S Laura Meier, Saahil Ahora, Julian Markus und Jürgen Pollina beginnen heute Ihre Ausbildung bei der JIKU IT-Solutions GmbH. Christian Berg, Geschäftsführer des Hamburger Systemhauses, begrüßt die neuen Auszubildenden.

Christian Berg: Ich begrüße Sie als Geschäftsführer des Systemhauses ganz herzlich, freue mich auf eine gute Zusammenarbeit mit Ihnen und würde mich freuen, wenn Ihre Ausbildung bei uns erfolgreich verläuft. Wir wachsen jährlich mit fast 8%, sodass wir jedes Jahr etwa drei bis vier Mitarbeiter neu hinzubekommen. Frau Anders und ich teilen uns die Leitung des Systemhauses. Herrn Lübbertedt haben Sie bereits im Bewerbungsverfahren kennengelernt. Sie sind ihm disziplinarisch und fachlich unterstellt. Er wird Ihnen gleich eine Einführung in unser Systemhaus geben und Ihnen im Rundgang Ihre fachlichen Ausbilder und den Ausbildungsplan vorstellen. Fachlich sind Sie den jeweils ausbildenden Mitarbeitern unterstellt. Wir haben schon über 15 Jahre Erfahrung in der Ausbildung der IT-Berufe und pflegen ein gutes Miteinander mit den Fachlehrern der Berufsschule. Bis auf Herrn Ahora haben Sie einen dreijährigen Ausbildungsvertrag, sodass Sie im ersten Ausbildungsjahr am Montag und Dienstag zur Berufsschule gehen. Herr Ahora startet gleich im zweiten Ausbildungsjahr und hat daher nur noch einen Berufsschultag am Mittwoch. Er muss sich zügig auf den ersten Teil der Abschlussprüfung vorbereiten, die ja schon in drei Monaten bei der IHK abgenommen wird. Es kommt viel Neues auf Sie zu. Freuen Sie sich darauf. Bringen Sie sich ein, engagieren Sie sich, fragen Sie so viel Sie können, um möglichst schnell zu erfahren, wie alles abläuft. Auszubildende und Mitarbeiter haben Rechte und Pflichten. Wir wünschen uns eine vertrauensvolle und freundliche Zusammenarbeit mit Ihnen. Die Ausbildungsprofile der IT-Berufe sind zum Teil sehr unterschiedlich, sodass sowohl die Ausbildungspläne als auch der Einsatz in den Fachabteilungen unterschiedlich sein wird. Im Systemhausverbund werden Sie auch mit den Auszubildenden der anderen Systemhäuser virtuelle Teams bilden und Gelegenheit bekommen, andere Systemhäuser kennenzulernen. Das gefällt den Auszubildenden i.d.R. sehr. Haben Sie Fragen?

Julian Markus: Wie ist die Ansprache unter den Mitarbeitern, amerikanisch mit Duzen und Vorname oder klassisch mit Siezen?

Christian Berg: Eine gute Frage. Da wir viele Kundenkontakte haben, haben wir uns geeinigt, dass insbesondere während der Kundenkontakte immer mit Sie und Nachnamen angeredet wird. Was die Kleiderordnung angeht, haben wir uns geeinigt, bei Kundenkontakten mindestens immer „Business Casual“ zu erscheinen. Wir stellen jedem Mitarbeiter schwarze Pullover und Polos mit Logo zur Verfügung, sodass wir stets einheitlich auftreten. Da Sie die Abteilungen wechseln, starten Sie am besten mit dem „Sie“ und warten ab, wie es sich entwickelt. Was Ihr Handeln im Unternehmen allgemein anbelangt, denken Sie bitte daran, dass wir uns keine Fehler leisten können und wir Sie daher vorsichtig und planvoll an die Aufgaben heranführen werden. Herr Lübbertedt wird Sie systematisch einarbeiten.

Laura Meier: Was wird uns als Erstes erwarten?

Christian Berg: Als Erstes sollen Sie alles, was Sie im Allgemeinen über die Ausbildung wissen müssen, von Ihrem Ausbilder und der Berufsschule erfahren. Wir haben uns ein Leitbild erstellt, in dem wir unsere Vision, unsere Mission und unsere Werte formuliert haben. Herr Lübbertedt wird Ihnen unser Leitbild vorstellen. Wir arbeiten viel in Teams und Projekten, daher ist Teamfähigkeit für uns sehr wichtig. Zu den Teams gehören auch viele Beteiligte außerhalb des Systemhauses, z.B. unsere Kunden, Lieferanten und freie Mitarbeiter. Binden Sie vertrauensvoll Ihren Ausbilder in alle Phasen und Überlegungen zur Ausbildung ein, er wird Ihnen immer helfen, wenn er kann. Wenn Sie mehr über die Ausbildung erfahren haben, werden wir Sie über unser Systemhaus, unser Leistungsportfolio, unsere wichtigsten Kunden, Zuständigkeiten und Ihre Handlungsmöglichkeiten informieren. Interessant ist auch die Möglichkeit, über das Erasmusprogramm ein paar Wochen eine Ausbildung in einem Unternehmen im Ausland zu absolvieren. Herr Lübbertedt wird mit jedem einzelnen über Möglichkeiten besprechen. Die Transformation in die Digitalisierung verlangt viele Kompetenzen. Ganz wichtig ist zu Anfang, dass Sie sich auch mit Sicherheitsmaßnahmen und Datenschutz im Betrieb auseinandersetzen.

Quelle: Arbeitsblatt zur situationellen Grundschule LF1-5,  
Westermann Verlag

## Lernsituation 1: Wir beschreiben unsere Rolle im Betrieb

- Holger Lübbertedt und Peter Dager, Mitausbildender im 3. Ausbildungsjahr als Jugendvertreter begrüßen die neuen Auszubildenden.

Holger Lübbertedt: Ich begrüße Sie ganz herzlich bei der JIKU IT-Solutions GmbH als Auszubildende und freue mich auf eine spannende Ausbildungszeit. Das Systemhaus steht angesichts der Digitalisierung in allen Branchen vor großen Herausforderungen, sodass wir Sie gerne zu Fachkräften der Digitalisierung ausbilden möchten und möglichst nach einer erfolgreichen Prüfung im Systemhaus behalten würden. Bis es soweit ist, gibt es viel zu tun und kennenzulernen. Wir haben einen Betriebsrat, der die Interessen der Mitarbeiter vertritt und als Vertreter der Auszubildenden Herrn Dager. Er ist gewählter Jugendvertreter und wird den Ausbildungstag heute gemeinsam mit mir gestalten. Herr Dager wird sich zunächst kurz vorstellen.

Peter Dager: Herzlich willkommen auch von meiner Seite. Wir Auszubildende sind im Systemhaus schon aufgrund der Anzahl an Auszubildenden eine beachtliche Gemeinschaft. Ich bin Auszubildender Fachinformatiker, Fachrichtung Systemintegration im 3. Ausbildungsjahr und vor knapp zwei Jahren zum Jugendvertreter nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählt worden. Ich biete euch gleich von vornherein das „Du“ an und werbe für ein vertrauensvolles Zusammenwirken. Ich organisiere Sprechstunden mit den Auszubildenden, vermitte Ideen, Wünsche, Probleme an den Betriebsrat, wenn ihr wünscht, auch an Herrn Lübbertedt als Ausbilder oder an Ausbilder in den jeweiligen Ausbildungsbereichen. Arbeitnehmerrechte und die Mitwirkung im Unternehmen bei wichtigen Angelegenheiten, die Mitarbeiter betreffen, werden in der Berufsausbildung als wichtig angesehen. Ihr müsst über den Prüfungsteil „Wirtschaft und Soziales“ hinreichende Kenntnisse hierzu nachweisen. Daher sieht der Ausbildungsplan vor, uns im zweiten Ausbildungsabschnitt schon mit den Rechten und Pflichten in der Ausbildung und unseren Rollen im Systemhaus genauer zu beschäftigen. In diesem Teil werde ich euch in meiner Rolle als Jugendvertreter durchgängig unterstützen. Da ich mich nun bald mit dem Prüfungsprojekt beschäftigen muss und meine Amtszeit abläuft, werden wir zwischen Oktober und November eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger wählen müssen, der oder die ab dem 30. November die Aufgaben des Jugendvertreters übernimmt. Ich habe es bisher nicht bereut, schon gleich im ersten Ausbildungsjahr diese Aufgabe übernommen zu haben. Wer also Interesse hat, sollte mich möglichst im September einmal ansprechen. Das war es erst einmal, als kleine Vorstellung.

Holger Lübbertedt: Danke Peter. Sie hören, Herr Dager wird von mir und auch von vielen anderen Mitarbeitern intern geduzt. Er hat das Vertrauen vieler Mitarbeiter und Auszubildender gewonnen. Er hat Ihre Angelegenheiten in der Geschäftsleitung, bei mir als Ausbilder und im Betriebsrat bisher gut vertreten.

In unserem ersten Ausbildungsabschnitt wollen wir uns etwas mehr mit dem dualen Ausbildungssystem und unserer IT-Branche auseinandersetzen. Für Betriebe und Berufsschule sind gute Fachkenntnisse der IT und ihrer Methoden zwar wichtig, aufgrund der häufigen Team- und Projektarbeit ist es aber auch notwendig, unsere personellen Kompetenzen wie Selbst- und Sozialkompetenz, Methoden- und Kommunikationskompetenz zu verbessern. Bessere Lernkompetenz bedeutet, dass Sie nicht alles von uns „vorgebetet“ bekommen und auswendig lernen müssen, sondern dass wir Sie so weit bringen, dass Sie selbstständig lebenslänglich dazulernen.

Ich habe kleine Aufgaben vorbereitet, damit wir ins Gespräch kommen, gemeinsam etwas erarbeiten und unser Tun reflektieren. Ein Handlungsprodukt wird sein, dass Sie sich mit einem Steckbrief vorstellen. Sie können sich absprechen, ob Sie individuell vorgehen wollen oder dem Steckbrief eine gemeinsame Form geben. Ein größeres Handlungsprodukt gemeinsam mit der Berufsschule soll eine Präsentation unseres Modellunternehmens sein. Bevor Sie dies in der Berufsschule vorstellen, bitte ich um Kenntnisnahme. Ich möchte nicht, dass vertrauliche Daten veröffentlicht werden. Wir müssen klären, wie wir damit umgehen.

Laura Meier: Können wir nicht alles papierlos machen?

Holger Lübbertedt: Im Grunde ja. Die Papiervorlagen dienen jedoch auch als Konzeptvorlagen und zum zeitsparenden Vorgehen. Es ist in der Ausbildung häufig sinnvoll, erst einmal ein Konzept oder eine Vorplanung, nachweisbar eben auf Papier, zu machen und dies dann digital umzusetzen. Ergänzend nutzen wir das Arbeitsbuch zur Selbstkontrolle und für mich zur Kontrolle als Ausbilder.

## 1.1 IT-Ausbildungsberufe und Beteiligte im dualen System vorstellen

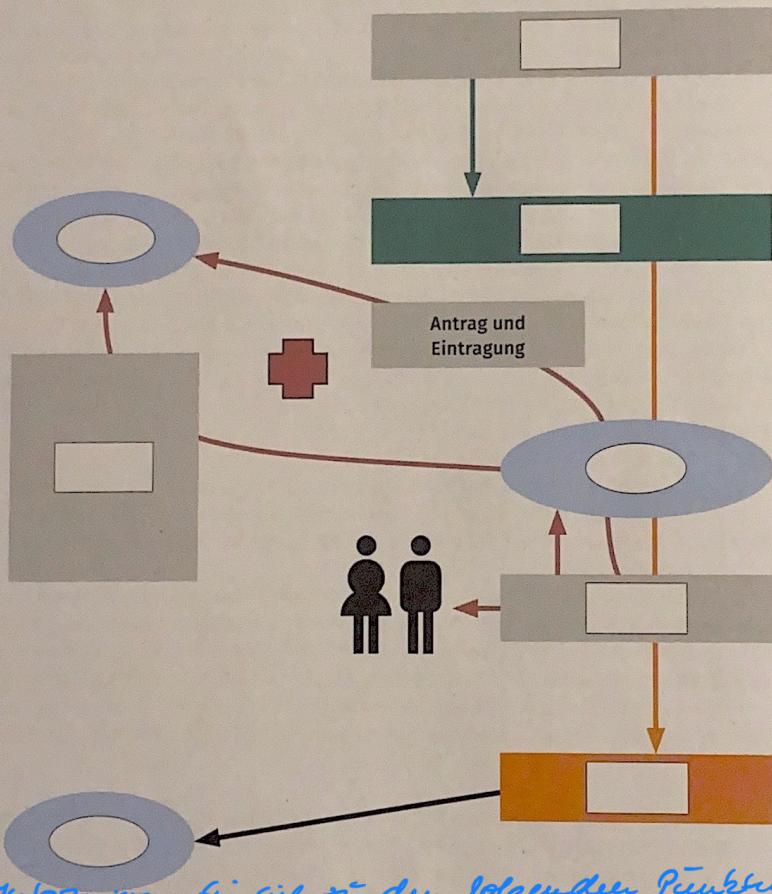
**Holger Lübbertedt:** Zusammen mit der Berufsschule wollen wir erst einmal die duale Berufsausbildung besser kennenlernen. Schauen Sie also zunächst im Schülerbuch nach, da dort die wichtigsten Inhalte kurz und knapp zusammengestellt wurden. Kompetenzchecks im Schülerbuch sollten zunächst bearbeitet werden. Hier finden Sie umfangreichere Aufgaben, die unterschiedlich viel Freiraum gewähren.



SB 1.1

**Aufgabe 1:** Ordnen Sie Beteiligte der Ausbildung richtig zu, recherchieren und präsentieren Sie.

- ① a) Ordnen Sie folgende Ausbildungsbeteiligte in den blauen Ovalen mit dem Eintrag des Kürzels zu:  
Ausbildungsbetrieb (AB) – Berufsbildende Schulen (BBS) – Industrie- und Handelskammer (IHK)
- b) Ordnen Sie folgende Vorgaben und Dokumente mit dem Kürzel richtig zu:  
(1) Ausbildungsplan – (2) Ausbildungsverordnung – (3) Ausbildungsvertrag –  
(4) Berufsbildungsgesetz/BBiG – (5) Rahmenlehrplan



*Informieren Sie sich zu den folgenden Punkten und halten  
Ihr Ergebnisse fest. Täuschen Sie sich innerhalb Ihrer Gruppe!*



②

- [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de): Wie kann ich das BBiG und die Ausbildungsordnung der IT-Berufe aufrufen und was bringt mir das?
- [www.bibb.de](http://www.bibb.de): Was macht das BIBB und was ist die neueste Info zu den IT-Berufen?
- [www.kmk.de](http://www.kmk.de): Wie finde ich den Rahmenlehrplan und was sind einige Bestandteile; wie bewertet die KMK die duale Berufsausbildung?

*gruppe daranwärts!*

- www.ihk.de: Wie kann ich die Website unserer IHK aufrufen und was gibt die IHK an Informationen für Auszubildende?
  - [REDACTED]
  - www. ....de (freie Wahl): Wie kann diese Website meine Berufsausbildung unterstützen?
- b) Legen Sie gemeinsam die zur Verfügung stehende Zeit für Vorbereitung, Präsentationen, Nachgespräch zu jeder Präsentation und die gemeinsame Reflexion fest. Die Kurzpräsentation sollte je Team den Umfang von zwei Folien oder eine halbe Seite mit insgesamt maximal zwölf Zeilen nicht überschreiten. Legen Sie einen Moderator fest, der für den geordneten Ablauf der Kurzpräsentationen, Kurzbesprechungen und der gemeinsamen Reflexion zum Schluss sorgt.
- c) Klären Sie die Zuständigkeiten im Team: Zeitnehmer, Recherche, Niederschrift, Präsentation. Klären Sie im Team die Art der Präsentation. Planen Sie die Art der Kurzpräsentation. Entscheiden Sie zügig und erstellen Sie die Präsentation.
- d) Organisieren Sie die Präsentationsratenfolge und präsentieren Sie. Halten Sie sich möglichst an die Zeitvorgaben für die Kurzpräsentationen und die kurzen Nachgespräche.
- e) Reflektieren Sie diese Teamarbeit, indem Sie für die anderen Teams immer nur kurz mit einem Satz ein Statement abgeben, was Ihnen besonders gefallen hat. Sie können auch über <https://kahoot.com/> eine kostenlose Teilnehmerabfrage organisieren. Alternativ verwenden Sie eine Reflexionsmethode (Kapitel 1.5.3) der Methodensammlung im Downloadbereich.

**Aufgabe 2:** Erstellen Sie möglichst selbstständig unter Berücksichtigung des folgenden IPERKA-Plans einen persönlichen Steckbrief.

Bestimmen Sie dazu eventuell eine Organisationsleitung, die den Ablauf und die einzelnen Phasen moderiert. Die Phasen I bis E und K/A können gemeinsam im Klassenverband bearbeitet werden. Es kann aber auch Gruppenarbeit, z.B. nach Berufen, festgelegt werden. Zum IPERKA-Plan siehe Methodensammlung im Downloadbereich.



SB 1.1



IPERKA-Plan Lernsituation 1: Wir beschreiben unsere Rolle im Betrieb			
Auftrag, Handlungsprodukt	Termin Abschluss Abgabe, Ort/VZ	Moderation, Orgaleitung	Sonstige Festlegungen
Erstellung eines Steckbriefs, der kurz Persönliches, Ausbildungsberuf, sein Ausbildungsziel, evtl. Lebenslauf, evtl. Hobbies, evtl. Vorkenntnisse vorstellt			
<b>Bewertungskriterien:</b>			
Handlungsschritte	Kurzangaben: Meine Tools, Dateien, Ergebnisse		Phasenbewertung, Selbstbewertung
Informieren	Gemeinsam informieren, was ein Steckbrief ist und wie er gestaltet und präsentiert werden kann.		😊 😐 😐 😞
Planen	Gemeinsam Inhalte, Gestaltung und Präsentation sowie organisatorische Fragen klären.		😊 😐 😐 😞
Entscheiden	Entscheidungen kurz und knapp schriftlich oben festhalten, Termine u.a. Kontrollkriterien werden oben als Bewertungskriterien festgelegt.		😊 😊 😊 😞
Realisieren/ Durchführen	Jeder erstellt einen eigenen Steckbrief als Hausaufgabe. Je nach Entscheidung zur Präsentation wird diese durchgeführt. Jeder markiert rechts, wie er den Phasenverlauf selbst empfunden hat.		😊 😊 😐 😞
Kontrollieren	Entsprechend den Kontrollkriterien erfolgt die Bewertung der Steckbriefe.		😊 😐 😐 😞
Auswerten/ Reflektieren	Es wird reflektiert, wie die Umsetzung des Auftrags gelaufen ist. Es wird, auch mittels Vergleichs der Bewertungen, besprochen, was gut gelaufen ist, was weniger gut gelaufen ist und was man zukünftig besser machen will.		😊 😐 😐 😞

## 1.2 Die eigene Rolle im Betrieb beschreiben

### Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis erklären

**Holger Lübbertedt:** Wir haben im Bewerbungsgespräch bereits kurz über die Pflichten und Rechte zur Ausbildung gesprochen. Im Anhang des Ausbildungsvertrags wurde von der IHK über viele Aspekte informiert. Ich hoffe, Sie haben sich diese einmal genau angesehen. Wenn nicht, haben Sie heute die Gelegenheit dazu. Ergänzend hierzu können Sie die Übersicht zu den Pflichten und Rechten im Schülerbuch (Lernfeld 1 Kapitel 1.2.1) verwenden und folgende Auszüge aus dem Gesetz. Erstellen Sie für die erste Woche einen Entwurf für den Ausbildungsnachweis. Wir wollen einmal klären, ob wir hierzu einen guten Vorschlag finden.

#### Aufgabe 3: Erstellen Sie einen Entwurf eines Ausbildungsnachweises.

- 1.2.1
- 1 Sie müssen regelmäßig über Ihre Ausbildung einen Ausbildungsnachweis erstellen. Recherchieren Sie im Internet nach Mustervorlagen der IHK für Ausbildungsnachweise.
  - 2 Erstellen Sie einen Entwurf des Ausbildungsnachweises nach den Formblättern der IHK, vergleichen Sie Ihre Entwürfe und entwickeln Sie einen Vorschlag für einen guten Nachweis.
  - 3 Tragen Sie hier ein, in welchem Verzeichnis Sie den Entwurf als Dokument gespeichert haben und wie die Datei heißt:
- 
- 

#### Aufgabe 4: Prüfen Sie Ihr Wissen zu Rechten und Pflichten in der Ausbildung. Kreuzen Sie an, was richtig und was falsch ist. ☑

Rechte und Pflichten in der Ausbildung	richtig	falsch
1. Der Ausbildende hat Auszubildenden und der IHK einen zeitlich und sachlich gegliederten Ausbildungsplan entsprechend der Ausbildungsordnung vorzulegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Wenn der Ausbildende für die betriebliche Ausbildung persönlich und fachlich nicht geeignet ist, übernimmt die Aufgaben ein Berufsschullehrer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Nach der Probezeit kann das Ausbildungsnachweis vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen ohne Grund gekündigt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Fachbücher zur Prüfungsvorbereitung zahlen zu 50 % die Auszubildenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ausbilder müssen Auszubildende zum Besuch der Berufsschule anhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ausbilder haben eine besondere Führsorgepflicht den Auszubildenden gegenüber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Auszubildende können für sich selbst entscheiden, ob sie sich die Arbeitshilfen und Arbeitsanweisungen des Ausbilders für die Zukunft merken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ausbildungsnachweise müssen in der Berufsschule oder als Hausarbeit geführt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Den Ausbildungsnachweis unterschreibt der Berufsschullehrer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Für den nicht pfleglichen Umgang mit Arbeitsmaterialien und Werkzeugen des Auszubildenden kann der Auszubildende mit Schadensersatz belastet werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Auszubildende sind von der Schweigepflicht der Geschäftsgeheimnisse befreit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Die Ausbildungsvergütung muss angemessen sein und jährlich steigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Ausbilder dürfen nur der Ausbildung angemessene Aufträge erteilen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Rechte und Pflichten in der Ausbildung	richtig	falsch
14. Ausbildungsvergütung wird nicht gezahlt, wenn man betrieblich bedingt freigestellt ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Ausbildungsvergütung muss nicht gezahlt werden, wenn man den Unterricht schwänzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Die Probezeit kann vier Monate, aber auch sechs Monate betragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Auszubildende können ihren Ausbildungsnachweis auch digital erstellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Auszubildende können im Urlaub machen, was sie wollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Das Ausbildungsverhältnis kann in der Probezeit ohne Frist gekündigt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Wird der Auszubildende nach der Ausbildung weiter beschäftigt, ohne dass ausdrücklich etwas dazu vereinbart wurde, so gilt automatisch ein unbefristeter Angestelltenvertrag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Auszubildende können ein betriebliches Zeugnis ohne Angaben zum Verhalten fordern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Die laufende Ausbildung endet am letzten Tag der Prüfung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Bei nicht bestandener Prüfung verlängert sich die Ausbildung bis zum Tag des Bestehens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Auszüge aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)****§ 14 Berufsausbildung****(1) Ausbildende haben**

1. dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildung Ziels erforderlich ist, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildung Ziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann,
2. selbst auszubilden oder einen Ausbilder oder eine Ausbilderin ausdrücklich damit zu beauftragen,
3. Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind,
4. Auszubildende zum Besuch der Berufsschule anzuhalten,
5. dafür zu sorgen, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden.

(2) Ausbildende haben Auszubildende zum Führen der Ausbildungsnachweise nach § 13 Satz 2 Nummer 7 anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen. Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis am Arbeitsplatz zu führen.

(3) Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.

**§ 16 Zeugnis**

- (1) Ausbildende haben den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Haben Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der Ausbilder oder die Ausbilderin das Zeugnis unterschreiben.
- (2) Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden. Auf Verlangen Auszubildender sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

**§ 17 Vergütungsanspruch**

- (1) Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.
- (2) Sachleistungen können in Höhe der nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 Prozent der Bruttovergütung hinaus.
- (3) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

**Auszüge aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)****§ 18 Bemessung und Fälligkeit der Vergütung**

- (1) Die Vergütung bemisst sich nach Monaten. Bei Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet.  
 (2) Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.

**§ 19 Fortzahlung der Vergütung**

- (1) Auszubildenden ist die Vergütung auch zu zahlen  
 1. für die Zeit der Freistellung (§ 15),  
 2. bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie  
   a) sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt oder  
   b) aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.  
 (2) Können Auszubildende während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Sachleistungen nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten (§ 17 Abs. 2) abzugelten.

**§ 20 Probezeit**

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

**§ 21 Beendigung**

- (1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Im Falle der Stufenausbildung endet es mit Ablauf der letzten Stufe.  
 (2) Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.  
 (3) Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

**§ 22 Kündigung**

- (1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.  
 (2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden  
   1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,  
   2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.  
 (3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.  
 (4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güterverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

**§ 24 Weiterarbeit**

Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

**Ausbildungsnachweis**

Im Ausbildungsvertrag muss zwingend angegeben werden, ob der Ausbildungsnachweis schriftlich oder elektronisch zu führen ist (§ 11 Abs. 1 Nr. 10 BBiG). Erläuterung: Elektronisch heißt dabei, Führung am elektronischen Gerät. Schriftlich bedeutet handschriftliches Führen. Der Ausbildungsnachweis kann bei Ausdruck und Unterschrift schriftlich bestätigt oder vorgelegt werden, geführt ist er aber dennoch elektronisch. Ein falsch gesetztes Kreuz berührt weder die Eintragungsfähigkeit des Ausbildungsvorvertrages noch die Gültigkeit des Ausbildungsvorvertrages.

Es ist die Pflicht des Ausbilders, den Auszubildenden zum Führen des Ausbildungsnachweises anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen (§ 14 Abs. 2, 1. Satz BBiG). Dem Auszubildenden muss Gelegenheit gegeben werden, den Ausbildungsnachweis am Arbeitsplatz zu führen (§ 14 Abs. 2, 2. Satz BBiG). Die Empfehlung ist ein tägliches oder wöchentliches Führen des Ausbildungsnachweises und für die elektronische Form ein monatlicher Ausdruck. Richtigkeit und Vollständigkeit der Eintragungen werden durch das Abzeichnen des Auszubildenden und des Ausbilders sichergestellt.

Die ordnungsgemäße Führung des Ausbildungsnachweises ist nach § 43 BBiG Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung. Über Formblätter und digitale Nachweise informiert die IHK auf ihrer Webseite.

## LERNFELD 1: DAS UNTERNEHMEN UND DIE EIGENE ROLLE IM BETRIEB BESCHREIBEN

S Tim Waller, ein ehemaliger Mitschüler, kommt zwei Wochen nach Schulbeginn in die Berufsschulklassen und spricht Julian Markus an.

**Tim Waller:** Ich bin so froh, dass ich seit Anfang der Woche einen Ausbildungsplatz bei IT-Meier habe. Habe ich viel verpasst?

**Julian Markus:** Na ja, drei Wochen bin ich nun schon in der Ausbildung. Es war schon ganz schön spannend.

**Tim Waller:** Kannst du mal einen Blick auf meinen Ausbildungsvertrag werfen? Mein Ausbilder hat ihn mir gestern Abend noch schnell in die Hand gedrückt. Ich soll schauen, ob alles stimmt.

**Julian Markus:** Normalerweise kann man nicht ohne Ausbildungsvertrag die Ausbildung beginnen. Hast du nach dem Realschulabschluss eine weitere Schule besucht?

**Tim Waller:** Ja, die Berufsfachschule Informatik, einjährig. Ich bin nun schon 17 Jahre und freue mich, dass ich den Vertrag habe. Programmieren und am Computer arbeiten ist mein Ding.

**Julian Markus:** Wenn du willst, kannst du einen Antrag auf Ausbildungsverkürzung stellen. Hast du das geklärt? Was wird denn bei IT-Meier entwickelt und wie viele Mitarbeiter sind dort?

**Tim Waller:** Sie haben ganz neu ein Online-Service-Programm entwickelt, was gut ankommt. Ich glaube, es sind so um die fünf Mitarbeiter. Ich bin der erste Auszubildende. Es ist wohl viel zu tun.

**Julian Markus:** Zeig mal deinen Vertrag. Oh, da ist ja noch keine Unterschrift hinzugefügt.

**Tim Waller:** Ja, ich soll alles vermerken, was noch fehlt, und morgen bei ihm nachreichen.

**Julian Markus:** Okay, ich schaue es mir in Ruhe an und mache mir Notizen.

### Aufgabe 5: Überprüfen Sie Angaben in einem Ausbildungsvertrag auf Zulässigkeit.

Schauen Sie sich den Entwurf des Ausbildungsvertrags an und geben Sie in Notizform Hinweise, was Tim Waller noch mit seinem Ausbilder besprechen sollte. Schreiben Sie sich auch die Vertragsbestandteile auf, für die Sie recherchieren müssen (siehe auch Aufgabe 6). Zur Ausbildungsverkürzung gibt die IHK Auskunft (Informationen über Internetrecherche oder Beratung der IHK).



SB 1.2.1

## Berufsausbildungsvertrag

(§§ 10, 11 Berufsbildungsgesetz – BBiG)

Zwischen dem/der Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)

Öffentlicher Dienst 

KNR	IHK-Firmenident-Nr.	Tel.-Nr.

Anschrift des/der Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)

Meier Help-Systems  
Volker Meier  
Eiffestraße 76 a  
20537 Hamburg

Straße, Haus-Nr.

Eiffestraße 76 a

PLZ

20537

Ort

Hamburg

E-Mail Adresse des/der Ausbildenden (Angabe freiwillig)

info@help-systems-hh.de

Verantwortliche/r Ausbilder/in

Volker Meier

wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsbereich

Fachinformatiker

mit der Fachrichtung / dem Schwerpunkt / der/den Wahlqualifikationen / dem/den Wahlbaustein/en etc. nach Maßgabe der Ausbildungsverordnung<sup>2)</sup> geschlossen.

Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes sind vom/von der Ausbildenden unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer anzugeben.

und dem/der Auszubildenden

männlich  weiblich  unbestimmt Berufsausbildung im Rahmen eines dualen Studiums 

Name	Vorname
Waller	Tim

Straße, Haus-Nr.

Virchowstraße 2 a

PLZ

22767

Ort

Hamburg

Geburtsdatum

27.06.20..

Staatsangehörigkeit

deutsch

E-Mail Adresse (Angabe freiwillig)

twaller@gmail.com

Gesetzlicher Vertreter<sup>1)</sup>

▼

Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter

Straße, Haus-Nr.

Virchowstraße 2 a

PLZ

22767

Ort

Hamburg

A Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung

42 Monate.

 Es wird eine Verkürzung der Ausbildungszeit um \_\_\_\_\_ Monate beantragt

Verkürzungsgrund:

Das Berufsausbildungsverhältnis

beginnt am \_\_\_\_\_ und endet am \_\_\_\_\_.

B Die Probezeit (Nr. 1.2) beträgt \_\_\_\_\_ Monate.<sup>3)</sup>

C Die Ausbildung findet statt in [Name/Anschrift der Ausbildungsstätte(n)]

S.O.

und den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

D Ausbildungmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte(n) sind für den folgenden Zeitraum in der/den folgenden Ausbildungsstätte(n) vorgesehen (hierzu zählen auch Auslandsaufenthalte) (Nr. 3.12):

nicht geplant

E Der/Die Ausbildende zahlt dem/der Auszubildenden eine angemessene Vergütung (Nr. 5); diese beträgt zurzeit monatlich brutto

€	480,00	€ 480,00	€ 480,00	€ 500,00
im ersten	zweiten	dritten	vierten	

Ausbildungsjahr.

F Die regelmäßige Ausbildungszeit in Stunden beträgt

täglich<sup>4)</sup> 8,50 und wöchentlich 40,0.Teilzeitausbildung wird beantragt (Nr. 6.2): ja  nein 

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 einzuwenden.

3) Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

4) Das Jugendarbeitschutzgesetz sowie für das Ausbildungsvorhaben geltende tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen sind zu beachten.

G Es besteht ein Urlaubsanspruch

im Kalender-jahr	2020	2021	2022	2023	
Werkstage	8,0	24,0	24,0	2,0	
Arbeitstage					

H Der Ausbildungsnachweis wird wie folgt geführt:  
schriftlich  elektronisch 

I Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen; sonstige Vereinbarungen (Nr. 11):

J Die umseitigen Bestimmungen sind Gegenstand dieses Vertrages und werden anerkannt.

Ort, Datum:

Der/Die Ausbildende:

Stempel und Unterschrift

Der/Die Auszubildende:

Vor- und Familienname

Der/Die gesetzlichen Vertreter/in des/der Auszubildenden:

Vater und Mutter/Vormund

## NOTIZEN

**S** Julian Markus berichtet Laura Meier über sein Gespräch mit Tim Waller. Für alle drei trifft das Jugendarbeitsschutzgesetz zu.

**Julian Markus:** Laura, kennst du Tim Waller auch? Er ist wie wir noch Jugendlicher und hat mir seinen Ausbildungsvertrag gezeigt, echt krass.

**Laura Meier:** Wieso? Bekommt er richtig viel Geld?

**Julian Markus:** Nein, zum Vertrag habe ich ihm schon so einiges geschrieben. Aber das Jugendarbeitsschutzgesetz ist auch bei einigen Vertragsbestandteilen zu beachten, z.B. Ausbildungszeit und Urlaub. Ich schlage vor, dass wir drei uns einmal zusammensetzen und checken, was wir für besondere Rechte haben.

**Laura Meier:** Ja, super. Ich habe nur nicht viel Zeit.

**Julian Markus:** Ich habe die wichtigsten Gesetzestexte schon aus dem Jugendarbeitsschutz für uns passend zusammengestellt. Wir schauen uns die einmal an und beantworten dann die Fragen, die ich darunter zusammengestellt habe.



## Jugendarbeitsschutzgesetz (Auszug bezogen auf IT-Betriebe)

**§ 8 Dauer der Arbeitszeit**

(1) Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

(2) Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, (...). Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.

(2a) Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.

**§ 9 Berufsschule**

(1) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen

1. vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht,

2. an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,

3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.

(2) Auf die Arbeitszeit werden angerechnet

1. Berufsschultage nach Absatz 1 Nr. 2 mit acht Stunden,

2. Berufsschulwochen nach Absatz 1 Nr. 3 mit 40 Stunden,

3. im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

(3) Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

<b>Jugendarbeitsschutzgesetz (Auszug bezogen auf IT-Betriebe)</b>	
<b>§ 10 Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen</b>	
(1) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen	
1. für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen [...],	
2. an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen.	
(2) Auf die Arbeitszeit werden angerechnet	
1. die Freistellung nach Absatz 1 Nr. 1 mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen,	
2. die Freistellung nach Absatz 1 Nr. 2 mit acht Stunden. Ein Entgeltausfall darf nicht eintreten.	
<b>§ 11 Ruhepausen, Aufenthaltsräume</b>	
(1) Jugendlichen müssen im Voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen	
1. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden,	
2. 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden [...].	
<b>§ 13 Tägliche Freizeit</b>	
Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.	
<b>§ 19 Urlaub</b>	
(1) Der Arbeitgeber hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungurlaub zu gewähren.	
(2) Der Urlaub beträgt jährlich	
1. mindestens 30 Werkstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 16 Jahre alt ist,	
2. mindestens 27 Werkstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 17 Jahre alt ist,	
3. mindestens 25 Werkstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 18 Jahre alt ist,	
(3) Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. [...] für jeden Berufsschultag [...] während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.	
(4) Im Übrigen gelten für den Urlaub der Jugendlichen § 3 Abs. 2, §§ 4 bis 12 und § 13 Abs. 3 des Bundesurlaubsgegesetzes [...].	
<b>§ 21 Ausnahmen in besonderen Fällen</b>	
(1) Die §§ 8 und 11 bis 18 finden keine Anwendung auf die Beschäftigung Jugendlicher mit vorübergehenden und unaufzuschobbaren Arbeiten in Notfällen, soweit erwachsene Beschäftigte nicht zur Verfügung stehen.	
(2) Wird in den Fällen des Absatzes 1 über die Arbeitszeit des § 8 hinaus Mehrarbeit geleistet, so ist sie durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der folgenden drei Wochen auszugleichen.	
<b>§ 22 Gefährliche Arbeiten</b>	
(1) Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden	
1. mit Arbeiten, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,	
2. mit Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,	
3. mit Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,	
4. mit Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,	
5. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind,	
6. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne der Gefahrstoffverordnung ausgesetzt sind,	
7. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne der Biostoffverordnung ausgesetzt sind.	
(2) Absatz 1 Nr. 3 bis 7 gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher, soweit	
1. dies zur Erreichung ihres Ausbildungsziel erfordert ist,	
2. ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist und	
3. der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen (Absatz 1 Nr. 6) unterschritten wird.	
Satz 1 findet keine Anwendung auf gezielte Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppen 3 und 4 im Sinne der Biostoffverordnung sowie auf nicht gezielte Tätigkeiten, die nach der Biostoffverordnung der Schutzstufe 3 oder 4 zuzuordnen sind.	
(3) Werden Jugendliche in einem Betrieb beschäftigt, für den ein Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit verpflichtet ist, muss ihre betriebsärztliche oder sicherheitstechnische Betreuung sichergestellt sein.	
<b>§ 14 Nachtruhe (Arbeitszeit von 6 bis 20 Uhr, bei Mehrschichtbetrieben bis 22 Uhr)</b>	
<b>§ 15 Fünf-Tage-Woche (Ruhetage aufeinander folgend)</b>	
<b>§ 16 Samstagsruhe und § 17 Sonntagsruhe (z.B. in IT-Betrieben), § 18 Feiertagsruhe</b>	
<b>§ 21a Abweichende Regelungen, z.B. durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen</b>	
<b>§ 23 Akkordarbeit, tempoabhängige Arbeiten nicht zulässig</b>	

### Bundesurlaubsgesetz (Auszug)


**§ 1 Urlaubsanspruch**

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlauf.

**§ 3 Dauer des Urlaubs**

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werkstage.

(2) Als Werkstage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

**§ 4 Wartezeit**

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

**§ 13 Unabdingbarkeit**

(1) Von den vorstehenden Vorschriften mit Ausnahme der §§ 1, 2 und 3 Abs. 1 kann in Tarifverträgen abgewichen werden. (Anmerkung: nicht zuungunsten)

(2) [...]

**Aufgabe 6:** Beraten Sie Ihre Mitschülerinnen und Mitschüler, was nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) zu beachten ist.



- ① Kreuzen Sie an. Was ist richtig, was ist falsch?

SB 1.2.1

JArbSchG und BUrlG	richtig	falsch
1. Man kann mich zur Arbeit vor dem Berufsschulunterricht mit normal 8 Unterrichtsstunden zwingen, wenn die ersten beiden Stunden zur Berufsschule ausfallen und der Unterricht um 9:30 Uhr beginnt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Man kann meine Arbeitszeit Dienstag bis Donnerstag auf 9 Arbeitsstunden und Freitag auf 7 Arbeitsstunden festlegen, wenn montags Berufsschultag ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Bei einem Arbeitstag von 8 Stunden reichen eine Mittagspause von 30 Minuten und zwei Kaffeepausen (Frühstück, nachmittags) von 15 Minuten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Bei einem Berufsschultag von 10 Unterrichtsstunden kann ich 10 Stunden Wochenzeit anrechnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jugendliche Auszubildende mit 16 Jahren erhalten 29 Urlaubstage, mit 17 Jahren 30 Urlaubstage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Den vollen Urlaub kann man schon nach einem Monat Ausbildung erhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Jugendliche dürfen nicht in Räumen arbeiten, die klimatisch schlecht sind, hohem Lärm oder Strahlen ausgesetzt sind oder für Jugendliche nicht geeignet, z.B. Spielbetriebe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Jugendliche Auszubildende dürfen an Sonn- und Feiertagen und in der Nacht ab 23:00 Uhr nicht beschäftigt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Wenn für den Betrieb Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen mit 38 Stunden anzuwenden sind, gilt dies nicht für Jugendliche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Wenn Jugendliche im Februar 18 Jahre alt werden, erhalten sie nur noch 24 Urlaubstage statt 27 Tage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mehrarbeit ist innerhalb von drei Wochen auszugleichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Der Ausbildungsbetrieb will bei einem 17-jährigen Auszubildenden nur die Unterrichtszeit auf die Arbeitszeit anrechnen, jedoch nicht die Pausen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Man kann Auszubildende zur Arbeit vor oder nach dem Berufsschulunterricht mit 7 Unterrichtsstunden verpflichten, wenn die Berufsschule um 8:00 Uhr beginnt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**②** Geben Sie eine gesetzeskonforme Antwort.

- a) Wenn eine jugendliche Auszubildende um 8:00 Uhr mit der Arbeitszeit beginnt, von 12:15 Uhr bis 13:00 Uhr ihre Mittagspause macht und um 15:00 Uhr noch einmal eine Pause von 15 Minuten einlegt, bis wann darf sie an diesem Tag maximal arbeiten?

---

---

---

---

- b) Wenn ein jugendlicher Auszubildender am Mittwoch von 14:00 Uhr bis 22:00 Uhr arbeitet, wann darf er am folgenden Donnerstag frühestens mit der Arbeit beginnen?

---

---

---

---

- c) Gewöhnlich hat eine Auszubildende eine 40-Stunden-Woche mit 9 Stunden von Dienstag bis Freitag (davon jeweils 60 Minuten Pause) und Montag Berufsschultag. Wegen eines Messeauftritts wurden ihr in der 25. Kalenderwoche 4 Tage mit 9,5 Stunden und in der 26. Kalenderwoche, wegen langer Fahrzeiten zum Messeort und langer Messestage, 4 Tage mit 10 Stunden (davon jeweils 60 Minuten Pause) angerechnet. Wie groß ist der Ausgleich der Mehrarbeit entsprechend dem JArbSchG?

---

---

---

---

---

---

- d) Ein Auszubildender ist 17 Jahre alt und möchte nach 2,5 Monaten Ausbildung in den Herbstferien eine Woche zu wichtigen Besuchen bei Verwandten fahren. Besteht ein Anrecht auf 5 Werktagen Urlaub?

---

---

---

---

---

---