

1 Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

1.1 Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung darstellen und begründen

1.1.1 Handlungskompetenz des Meisters

Der Meister als Ausbilder soll

- Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung, insbesondere die Bedeutung der beruflichen Handlungskompetenz für den Betrieb herausstellen
- Vorteile und Nutzen der Ausbildung für Jugendliche, Wirtschaft und Gesellschaft beschreiben können
- den Nutzen der Ausbildung auch unter Berücksichtigung der Kosten für den Betrieb begründen.

1.1.2 Lerninhalt: Ziele und Aufgaben für die betriebliche Ausbildung

Im Rahmen seiner gesellschaftlichen Aufgabe übernimmt der Ausbildungsbetrieb den praktischen Teil der dualen Berufsausbildung. Er verfolgt das Ziel, junge Menschen in einen Beruf einzuführen und sie zu befähigen, diesen erlernten Beruf im Leben ausüben zu können.

Im **Berufsbildungsgesetz** (BBiG) sind die Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung festgelegt.

Dazu heißt es im BBiG:

§ 1 Abs. 3: »Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.«

In § 14 BBiG sind mit den Pflichten für den Ausbildenden weitere Ziele und Aufgaben festgelegt; so heißt es in Absatz 5:

»Ausbildende haben dafür zu sorgen, dass der Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden.«

Die betriebliche Ausbildung hat **drei wesentliche Aufgaben**:

- Die fachlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln
- Berufserfahrungen zu ermöglichen
- geeignete Verhaltensweisen zur Persönlichkeitsentfaltung zu vermitteln.

Es müssen **alle** für die Ausübung des gewählten Berufes erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden. Neben der entsprechenden Aneignung hat der Betrieb auch für deren Anwendung zu sorgen.

Berufserfahrungen können Auszubildende im Rahmen der konkreten Arbeitsausführung im Betrieb erwerben. Er gewinnt sie aus eigenem Wahrnehmen durch Denken und Erleben, Wissen und Können. Zur vollständigen Berufsausbildung gehört das Anwenden der erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in der beruflichen Praxis. Aus der Berufserfahrung erwachen Interesse und Eigeninitiative in beruflichen Vorgängen.

Die Förderung von geeigneten Verhaltensweisen trägt zur **Charakterbildung** der anvertrauten jungen Menschen bei und erleichtert ihnen das Einordnen in neue Lebensgemeinschaften und Gruppen.

Praktische Berufsausbildung steht in sinnvoller Weise auch im Dienste unserer Volkswirtschaft. Sie bewirkt eine qualitative Vermehrung des Produktionsfaktors Arbeit. Betriebliche Ausbildung übernimmt also eine gesellschaftspolitische Aufgabe.

1.1.2.1 Bedeutung und Förderung der beruflichen Handlungskompetenz

Die moderne Berufs- und Arbeitspädagogik hat den Begriff der beruflichen Handlungskompetenz entwickelt. Sie will damit verdeutlichen, dass Fertigkeiten und Kenntnisse in einem erlernten Beruf nicht für die lebenslange Ausübung eines Berufes reichen. Eine rasche technische und wirtschaftliche Entwicklung führt dazu, dass das Arbeitsleben einem ständigen Wandel unterworfen sein wird. Dies erfordert ein jeweiliges Anpassen beruflichen Könnens und Wissens und wird verstärkt dazu führen, dass lebenslanges Lernen zunehmend gefragt ist.

Diese berufliche Handlungskompetenz, Eigenschaften und Fähigkeiten, sich im Berufsleben stets den neuesten Anforderungen angepasst bewegen und den beruflichen Weg gestalten zu können, kann am zuverlässigsten ein als funktionales **Leitbild** wirkender Ausbilder vermitteln.

Der beste und nachhaltig erfolgreichste Weg, berufliche Handlungskompetenz beim Auszubildenden zu entwickeln und zu fördern, ist die **Motivation** als Antrieb, Beweggrund zum Handeln. Deshalb müssen allen Maßnahmen in der beruflichen Ausbildung, die dazu dienen sollen, beim Auszubildenden berufliche Handlungsfähigkeit zu fördern, zugkräftige und anregende Motive vorangestellt werden.

Berufliche Handlungskompetenz lässt sich in die Teilbereiche fachliche, persönliche, soziale Kompetenz und Methodenkompetenz gliedern (→ Abschnitt 3.4.2.2 »Bedeutung von Schlüsselqualifikationen«).

1.1.2.2 Die Bedeutung beruflicher Ausbildung für die Auszubildenden, den Betrieb und die Gesellschaft

Die Berufsausbildung führt die Auszubildenden schrittweise an die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Wirklichkeiten der Arbeitswelt heran. Sie verschafft ihnen am Ende der Ausbildung ein gesichertes Fundament, beruflichen Erfolg und soziales Ansehen. Sie bildet den Grundstock für die berufliche Fortbildung, wie z. B. im Handwerk vom Gesellen zum Meister, zum selbstständigen Unternehmer.

Der **Betrieb** sichert sich durch eigene Ausbildung qualifizierte Mitarbeiter und somit Wettbewerbsvorteile. Er erwirbt bei seinen Kunden, seinen Auftraggebern ein höheres Ansehen. Die Leistungsfähigkeit des Betriebes verbessert sich insgesamt durch die Säulen der Aus-

Weiter- und Fortbildung und ist die beste Gewähr für ein erfolgreiches Bestehen am Markt.

Das Ausbilden von qualifizierten Arbeitskräften (und mündigen Bürgern) erfolgt aber auch zum Wohle der **Gesellschaft** und dient der »Standortsicherung Deutschland«. Dies sichert den Wohlstand und den sozialen Frieden. Die drei Bildungssäulen tragen zur Verringerung der Arbeitslosigkeit bei und verbessern das Steuereinkommen durch mehr Beschäftigte sowie durch höhere Einkommen der besser qualifizierten Arbeitskräfte. In unserer Gesellschaft ist Arbeit nicht nur ein Mittel zur Existenzsicherung: Wer arbeitet, leistet einen Beitrag zur Stabilisierung der Gemeinschaft, in der er lebt.

1.1.2.3 Pädagogische und bildungsökonomische Bewertung der Berufsausbildung

Die entscheidende Aufgabe der Berufsausbildung besteht darin, die vorhandenen Fähigkeiten eines dem Betrieb anvertrauten Auszubildenden in optimaler Weise zu **fördern**. Hierbei handelt es sich um eine pädagogische Aufgabe, die Bestandteil einer umfassenden Persönlichkeitsförderung ist. Die Förderung des Auszubildenden orientiert sich einerseits an den Anforderungen bestimmter beruflicher Lerninhalte, andererseits an seinen individuellen Besonderheiten. Man will dem einzelnen in individueller Weise helfen, mit den neuen Lernaufgaben fertig zu werden. Unter dem Strich geht es darum, dass der Auszubildende, der Ausbilder und die Mitarbeiter optimale Ausbildungsbedingungen für den Auszubildenden schaffen.

Die Ausbildung muss organisiert und geplant ablaufen, infolgedessen müssen lernfördernde organisatorische Rahmenbedingungen sowie individuelle Hilfen geschaffen werden – und vor allem das Interesse des Betriebes an der Ausbildung vorhanden sein.

Durch das Bemühen um Nachhaltigkeit und konstruktives Weiterentwickeln der handwerklichen Berufsausbildung wird sich die pädagogische, ökonomische und soziale Qualität stets noch verbessern lassen.

1.1.2.4 Kosten und Nutzen der Ausbildung

Unbestritten entstehen in einem Betrieb durch gezielte Ausbildung **wesentliche Kosten**. Für eine vollständige Ausbildung in einem oder mehreren Berufen sind für die Ausbildungsplätze nicht selten zusätzliche Investitionen für Maschinen und Einrichtungen vorzunehmen. Die Arbeitszeit des Ausbilders oder beauftragter Gesellen für konkrete Unterweisungen ist ein zusätzlicher, wesentlicher Kostenfaktor. Ausfallzeiten durch überbetriebliche Unterweisung und den Besuch der Berufsschule sind vom Betrieb zu vergüten; ebenso Aufwendungen für überbetriebliche Lehrgänge.

Die bei der Berufsausbildung entstehenden Hauptkosten sind also die Personalkosten der Betriebe. Dabei unterscheidet man die Personalkosten für die Auszubildenden und die Personalkosten für die haupt- und nebenberuflichen Ausbilder. Die Personalkosten für die Auszubildenden und das Ausbildungspersonal setzen sich aus der Ausbildungsvergütung bzw. dem Lohn, den gesetzlichen Sozialabgaben und den tarifvertraglichen sowie freiwilligen Sozialleistungen zusammen. Die Aufwendungen für die Sachkosten (z. B. Lehrecke, Lehr- und Lernmittel, Arbeitsmittel sowie Eintrags- und Prüfungsgebühren) sind vergleichsweise gering. Alle Kostenarten zusammengenommen bezeichnet man als **Brutto-Ausbildungskosten**.

Unterschiede in den Personalkosten ergeben sich allerdings noch aus den stark divergierenden Ausbildungsvergütungen.

Zudem bilden Handwerksbetriebe fast ausschließlich am Arbeitsplatz und ergänzend in überbetrieblichen Ausbildungsstätten aus; sie verfügen demzufolge meistens nicht über hauptamtliches Ausbildungspersonal.

Die Entscheidung, auszubilden hängt also in einem beträchtlichen Umfang von diesen Kosten ab. Der zunächst hoch erscheinende Aufwand wird jedoch durch die Erträge gemindert, die Auszubildende während ihrer Ausbildungszeit mit zunehmender Beteiligung an der produktiven Arbeit erbringen. Teilweise verringern sich die Kosten auch durch spezielle Zuschüsse an die Betriebe. Zieht man die Erträge und Zuschüsse von den Brutto-Ausbildungskosten ab, so erhält man die **Netto-Ausbildungskosten**.

Stellt man aber den Nutzen für den Betrieb durch eine **qualifizierte** Ausbildung den entstandenen Kosten gegenüber, ergibt sich ein Saldo zugunsten des Nutzens, vorausgesetzt die Auszubildenden werden frühzeitig und planmäßig ausgebildet – und bleiben dem Betrieb später erhalten. Besonders bei einer handlungsorientierten Ausbildung kann der durch sie erzielbare Nutzen für den Betrieb die ausbildungsbedingten Kosten wesentlich übersteigen.

Damit sich Ausbildung also lohnt, sollte ein mittelständischer Handwerksunternehmer genau prüfen, **in welchen** Berufen er verantwortungsbewusst ausbilden kann. Bevor er seine Entscheidung für eine bestimmte Ausbildung endgültig trifft, muss er dafür alle möglichen Einflussfaktoren prüfen und abwägen, auch rechtliche Gesichtspunkte berücksichtigen.

1.2 Den betrieblichen Ausbildungsbedarf auf der Grundlage rechtlicher, tarifvertraglicher und betrieblicher Rahmenbedingungen planen sowie Entscheidungen vorbereiten und treffen

1.2.1 Handlungskompetenz des Meisters

Der Meister als Ausbilder soll

- den Ausbildungsbedarf auf der Grundlage der Unternehmensentwicklung und der betrieblichen Rahmenbedingungen ermitteln
- die Bedeutung der Ausbildung im Rahmen der Personalentwicklung herausstellen
- rechtliche und tarifvertragliche Rahmenbedingungen für Ausbildungsentscheidungen kennen und heranziehen.

1.2.2 Lerninhalt: Ausbildungsbedarf und Rahmenbedingungen der Ausbildung

1.2.2.1 Die Personalplanung

Vorausblickend und zukunftsorientiert ist auch ein mittelständisches Unternehmen darauf angewiesen, **rechtzeitig** den Personalbedarf, angepasst an die voraussichtliche betriebliche Entwicklung, qualitativ und mengenmäßig zu ermitteln und frühzeitig geeignete Maßnahmen einzuleiten. Ein wesentlicher und zugleich nutzbringender Weg dazu ist eine qualifizierte betriebliche Ausbildung eigener Fachkräfte.

Für die Ermittlung des Personalbedarfs sind folgende Überlegungen maßgebend:

- Wie soll sich das Unternehmen entwickeln, ist eine betriebliche Erweiterung geplant und möglich? Welche Marktchancen bietet ein neues Produkt oder eine neue Bearbeitungstechnik, wie wird sich der Markt für das angebotene Leistungsspektrum entwickeln?
- Wann scheiden Mitarbeiter aus? Welche zusätzlichen Qualifikationen werden künftig an den Arbeitsplätzen gefordert?

1.2.2.2 Die Personalentwicklung

Gut ausgebildete und qualifizierte Mitarbeiter sind wesentliche und wichtige Voraussetzung für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg eines Betriebes. Ein wirtschaftlich orientiertes mittelständisches Unternehmen, das sich ständig den Anforderungen des Marktes stellen und auf Veränderungen rasch reagieren muss, ist gut vorbereitet, wenn es rechtzeitig in ausreichender Zahl qualifizierte Arbeitskräfte einsetzen kann. Bedarfsgerecht kann die Personalentwicklung geplant und gesteuert werden, wenn auch ein mittelständischer Unternehmer vorausblickend gezielt ausbildet, vorhandene Mitarbeiter ständig weiterbildet und bei beabsichtigter Betriebserweiterung neue Mitarbeiter einstellt. Für eine

optimale Personalentwicklung sollte als Grundprinzip gelten: Vom Betrieb selbst ausgebildete Fachkräfte sind langfristig wertvolle Mitarbeiter, zuverlässige Leistungsträger und lassen sich besser auf konkrete Betriebsziele einstimmen. Wichtige Rahmenbedingung dazu ist aber eine kooperative Mitarbeiterführung, die Chancen für eigenständiges und eigenverantwortliches Handeln bietet, und bei der die Arbeitskräfte zufrieden und motiviert tätig werden können.

1.2.3 Lerninhalt: Rechtliche und allgemeine Rahmenbedingungen der Ausbildung kennen und für Ausbildungsentscheidungen heranziehen

1.2.3.1 Für die Berufsbildung relevante Gesetze und in ihnen aufgeführte Bestimmungen

Das BBiG und der zweite Teil der **Handwerksordnung** (HwO), welcher die Berufsausbildung im Handwerk regelt, sind von herausragender Bedeutung für die Berufsausbildung in den Betrieben. Gemäß § 3 Abs. 3 BBiG gelten für die Berufsausbildung im Handwerk anstelle der §§ 4 bis 9, 27 bis 49, 53 bis 70, 76 bis 80 sowie 101 Abs. 1 Nummer 1 bis 4 sowie Nummer 6 bis 10 des Berufsbildungsgesetzes die Bestimmungen der HwO. Inhaltlich stimmen diese mit den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes aber überein. Somit ist die Berufsausbildung in allen Wirtschaftsbereichen gleich geregelt.

Das **Jugendarbeitsschutzgesetz** (JArbSchG) verpflichtet den Betrieb dazu, den arbeitenden Jugendlichen in besonderer Weise zu schützen. Die Beschäftigung von Kindern ist (mit ganz wenigen Ausnahmen) verboten. Die Beschäftigung von Jugendlichen in bestimmten Arten von Betrieben oder mit bestimmten Arbeiten kann verboten werden. Grundsätzlich verboten ist Akkord- und Fließbandarbeit.

Das **Betriebsverfassungsgesetz** (BetrVG) ermöglicht die Mitsprache, Mitwirkung oder Mitbestimmung des Betriebsrates in wirtschaftlichen, personellen und sozialen Angelegenheiten der Belegschaft. Die Betriebsverfassung und die Tarifautonomie sind Kernstück des Arbeitsrechts in Deutschland.

1.2.3.2 Stellung der Berufsbildung im Rechtssystem

Nach diesen allgemeinen Ausführungen soll nun der Frage nachgegangen werden, in welchen Formen unsere Rechtsordnung das Verhältnis des Einzelnen zur Gesellschaft, aber auch das Verhältnis der einzelnen Menschen zueinander regelt. Dabei sind im Prinzip folgende Unterscheidungen denkbar:

- Gesetztes Recht
- Gewohnheitsrecht
- Richterrecht
- vereinbartes Recht.

Zum gesetzten Recht zählen Gesetze, Rechtsverordnungen und Satzungen.

Gesetze kommen auf dem in der Verfassung vorgesehenen Wege der Gesetzgebung, also durch die Legislative, zu Stande (Gesetze im »formellen Sinne«). Gesetzgeber von Bundesgesetzen ist der Bundestag unter Mitwirkung des Bundesrates. Landesgesetze

werden durch das in den Landesverfassungen bestimmte Organ der Legislative (Landtag, Abgeordnetenhaus, Bürgerschaft) verabschiedet. Für die Berufsbildung wichtige Gesetze sind neben dem BBiG, der HwO und dem JArbSchG auch die Schulgesetze der einzelnen Länder.

Rechtsverordnungen sind Rechtsnormen, die nicht durch die Legislative, sondern durch Exekutivorgane (Regierungs- und Verwaltungsorgane) erlassen werden und im Rang unter den Gesetzen stehen. Sie setzen stets eine **gesetzliche Ermächtigung** voraus, die nach Inhalt, Zweck und Ausmaß hinreichend bestimmt gefasst sein muss. Da Rechtsverordnungen aber ebenso wie die Gesetze eine unbestimmte Zahl von Fällen durch Gebote und Verbote verbindlich regeln, werden sie auch als »Gesetze im materiellen Sinne« bezeichnet. Das BBiG und die HwO nennen häufig die Bundesministerien für Wirtschaft oder Arbeit als ermächtigte Verordnungsgeber.

Satzungen werden von den juristischen Personen des öffentlichen Rechts, z. B. Gemeinden, Kammern und Verbänden, zur Regelung der ihnen im Rahmen der Selbstverwaltung überwiesenen Aufgaben erlassen. Man spricht insoweit auch von »statutarischem« Recht (»Statut« bedeutet Satzung). Alle Bestimmungen im Bereich der Berufsbildung, die von den Kammern für ihren Zuständigkeitsbereich erlassen werden, sind rechtlich Satzungen, auch wenn dieser Begriff in den Bestimmungen nicht auftaucht. Satzungen im Rechtssinne sind also z. B. Gesellen- und Meisterprüfungsordnungen oder die Anordnung zum Führen von Ausbildungsnachweisen im Kammerbezirk.

Gewohnheitsrecht ist ungeschriebenes (d. h. nicht »gesetztes«) Recht, das sich im Laufe der Zeit bei den Menschen als Regel und Maßstab für Recht und Unrecht herausgebildet hat und allgemein anerkannt wird. Dabei darf es sich jedoch nicht nur um eine vorübergehende gleichmäßige Übung in der menschlichen Gesellschaft handeln; erforderlich ist vielmehr der allgemeine Wille, dass eine bestimmte Rechtsregel auch als Rechtssatz gelten soll. Viele Regeln des Völkerrechts sind gewohnheitsrechtlich entstanden, aber auch im nationalen Bereich gibt es solche Regelungen, z. B. im Wege- und Nachbartschaftsrecht.

Von **Richterrecht** spricht man dann, wenn bestimmte Lebenssachverhalte im formellen Recht nicht oder nur ungenügend geregelt sind, weil der Gesetzgeber, aus welchen Gründen auch immer, nicht tätig wird. Auch wenn bestimmte Tatbestände in Form von Generalklauseln gefasst sind oder unbestimmte Rechtsbegriffe in Gesetzen verwendet werden, entsteht Regelungsbedarf durch die Rechtsprechung, weil die Normen einheitlich ausgelegt und angewendet werden müssen. Richterrecht »korrigiert« somit in gewissem Maße ungeordnete Sachverhalte unter dem Gesichtspunkt der Gerechtigkeit. Viele im Arbeitsrecht anerkannte Grundsätze sind auf diese Weise durch die Rechtsprechung entwickelt worden.

Schließlich spricht man von **vereinbartem Recht**, wenn zwei oder mehrere Parteien sich entweder aufgrund gesetzlicher Ermächtigung oder aus freien Stücken im Rahmen der Vertragsfreiheit zu einem Tun oder Unterlassen verbindlich verpflichten.

Eine weitere Unterscheidungsmöglichkeit bei den Formen des Rechts ist die in öffentliches und privates Recht. Hier fragt man danach, wer die Beteiligten in einer rechtlich regelten Beziehung sind und in welchem Verhältnis sie zueinander stehen.

Um **öffentliches Recht** handelt es sich dann, wenn der Staat als Inhaber hoheitlicher Gewalt in Gesetzen, Verordnungen oder Verwaltungsakten dem einzelnen Bürger gegenübertritt. Es herrscht ein Über- bzw. Unterordnungsverhältnis, von der staatlichen Gewalt wird etwas »angeordnet«, »genehmigt« oder »verboten«. Öffentliches Recht liegt auch dann vor, wenn das rechtliche Verhältnis zwischen verschiedenen Trägern staatlicher Gewalt (z. B. zwischen Bund und Ländern) betroffen ist. Verstöße gegen Bestimmungen des öffentlichen Rechts ahndet die Staatsgewalt mit Strafen oder Bußen. Zum öffentlichen Recht gehören beispielsweise Verfassungsrecht, Verwaltungsrecht, Strafrecht, Steuerrecht und Polizeirecht.

Das **private Recht** regelt das Verhältnis rechtlich gleichrangiger Partner zueinander, d. h., die handelnden Rechtssubjekte sind gleichgeordnet, befinden sich »auf Augenhöhe«. Privatrechtliche Ansprüche richten sich in aller Regel auf Vertragserfüllung, Unterlassung oder Schadensersatz, nicht aber auf Strafen. Privatrechtliche Beziehungen bestehen beispielsweise zwischen Vermieter und Mieter, Käufer und Verkäufer oder Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Zum Privatrecht gehören z. B. das bürgerliche Recht, das Handelsrecht, große Bereiche des Arbeitsrechts, das Patentrecht oder das Urheberrecht.

Auch der Staat kann privatrechtlich handeln, nämlich dann, wenn er quasi als Privatperson am Wirtschaftsleben teilnimmt: Eine Behörde kauft für ihre Bediensteten neue Büroeinrichtungen im Fachhandel.

Das **Berufsbildungsrecht** enthält Elemente des öffentlichen und des privaten Rechts; daraus folgt, dass sich alle an der Berufsausbildung Beteiligten immer wieder darüber klar werden müssen, dass Sie nach keiner einheitlichen Rechtsmaterie handeln.

Für die Berufsbildung sind – zusammengefasst – die folgenden **Gesetze und Verordnungen** von besonderer Bedeutung:

- Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Handwerksordnung (HwO)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Arbeitsförderung (SGB III)
- Ausbildungsordnungen
- Prüfungsordnungen.

1.2.3.3 Allgemeines zur Bedeutung des Grundgesetzes und der Landesverfassungen für die berufliche Bildung

Das am 23. Mai 1949 verkündete Grundgesetz (GG) ist die Verfassung der Bundesrepublik Deutschland und hat das Ziel, die Staatsgewalt in gesetzmäßig festgelegten Bahnen zu lenken und sie zu kontrollieren sowie die Rechte der einzelnen Bürger gegenüber dem Staat zu garantieren. Das GG gilt seit dem 3. Oktober 1990 auch in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie Berlin.

Das GG regelt in vierzehn Abschnitten unter anderem die Grundrechte der Staatsbürger, das Verhältnis zwischen Bund und Ländern, die Aufgaben und Befugnisse der Staats- bzw. Verfassungsorgane, die Gesetzgebungskompetenz von Bund und Ländern, die Ausführung der Bundesgesetze und die Bundesverwaltung, die Rechtsprechung, das Finanzwesen sowie die Voraussetzungen und Konsequenzen des Verteidigungsfalles.

Die Bundesrepublik Deutschland ist nach der Verfassung ein an rechtsstaatlichen Grundsätzen orientierter demokratischer und sozialer Bundesstaat. Von einem Staat kann allgemein erst dann gesprochen werden, wenn er über ein Staatsgebiet, ein Staatsvolk und eine Staatsgewalt verfügt. Diese drei Elemente müssen vorhanden sein, damit ein soziales Gebilde als Staat definiert werden kann.

Das **Staatsgebiet** ist ein festumgrenzter Teil der Erdoberfläche, auf dem sich die staatlichen Aktionen entfalten und das zugleich den Geltungsbereich der staatlichen Normen darstellt. Das Staatsgebiet ist heute dreidimensional, weil dazu nicht nur die Erdoberfläche, sondern auch der darüber befindliche Luftraum und der Bereich unter der Erdoberfläche gehören. Alles staatliche Recht findet jedoch seine Schranken in der faktischen

Beherrschbarkeit des Luftraumes und des Erdinneren. Zum Staatsgebiet gehören ferner das den Küsten vorgelagerte Meer und der darunter befindliche Festlandsockel bis zu einer Entfernung von drei Seemeilen. Eine große Anzahl von Küstenstaaten hat inzwischen durch einseitige Erklärung sein Hoheitsrecht auf das vorgelagerte Küstenmeer teilweise bis zu 200 Seemeilen ausgedehnt, vor allem aus wirtschaftlichen und strategischen Gründen.

Ein Gebiet ohne Bevölkerung kann kein Staat sein. Das personale Element ist daher ein unverzichtbares Merkmal eines Staates. **Staatsvolk** im rechtlichen Sinne ist die Gesamtheit der Staatsangehörigen, also derjenigen Personen, welche die Staatsangehörigkeit des betreffenden Staates besitzen. Wie die Staatsangehörigkeit erworben oder verloren wird, bestimmt das Recht des jeweiligen Staates.

Man muss zwischen Staatsvolk und Nation unterscheiden, diese Begriffe sind nicht identisch und dürfen daher nicht verwechselt werden. Von einer **Nation** spricht man, wenn ein Volk sich aufgrund gemeinsamer Abstammung, gleicher Sprache und gleicher Kultur im Sinne einer politischen Geschichts- und Schicksalsgemeinschaft zusammengehörig fühlt. Wo Staat und Kulturnation in diesem Sinne zusammenfallen, handelt es sich um einen Nationalstaat (z. B. Schweden, Deutschland).

Wenn sich ein Staatsvolk aus mehreren Nationalitäten zusammensetzt, spricht man von einem **Nationalitätenstaat** (Belgien, Schweiz). Die häufige politische Instabilität solcher Staaten wird besonders deutlich an den Ereignissen in der ehemaligen Sowjetunion und im ehemaligen Jugoslawien.

Bevölkerung und Territorium machen noch keinen Staat aus. Damit die erforderlichen Staatsziele erreicht werden sowie Sicherheit und Freiheit der Staatsbürger gedeihen können, müssen die dafür erforderlichen Mittel bestimmt und eingesetzt werden können. Darüber hinaus muss sichergestellt sein, dass die Befolgung von Anordnungen notfalls erzwungen werden kann. Die so eingesetzte Herrschafts- und Ordnungsmacht wird als **Staatsgewalt** bezeichnet. Staaten, die ihre Herrschafts- und Ordnungsmacht im Staatsgebiet gegenüber dem Staatsvolk aus eigenem Recht und ohne Einmischung anderer Mächte einsetzen und durchsetzen können, werden als souverän bezeichnet.

Die **Staatsform** ist abhängig davon, wer als Staatsoberhaupt den Staat vertritt. Ist dieses ein im Wege der Erbfolge gekröntes Staatsoberhaupt (König, Fürst, Großherzog), handelt es sich um eine Monarchie. In dieser Staatsform herrscht insoweit keine Rechtsgleichheit, als das Staatsoberhaupt nur aus einer bestimmten Familie (Dynastie) oder aus einem bestimmten Stand (Adel) hervorgehen kann. In der Republik vertritt den Staat ein gewählter Staatspräsident oder ein Staatsrat (Kollegium). In dieser Staatsform herrscht insoweit Rechtsgleichheit, als unter bestimmten Voraussetzungen jeder Staatsbürger zum Staatsoberhaupt gewählt werden kann. Eine Mischform stellt die sog. »Wahlmonarchie« dar, in der das Staatsoberhaupt zwar gewählt, dann z. B. aber auf Lebenszeit eingesetzt wird.

Die Unterscheidung in die beiden Staatsformen Monarchie und Republik ist rein formaler Natur, sie kennzeichnet lediglich die Stellung des Staatsoberhauptes. Sie beantwortet jedoch nicht die Frage, wer die politische Macht in einem Staate innehat und wie die politische Macht übertragen wird. Diese Frage beantwortet die **Regierungsform**, je nach dem, ob die Staatsgewalt »von oben« diktiert wird oder aber vom Volk ausgeht. Demnach unterscheidet man bei den Regierungsformen zwischen Diktatur und Demokratie.

In einer Diktatur (Herrschaft eines Einzelnen, einer Gruppe oder Partei) geht die Regierung in der Regel nicht aus dem Volk hervor (keine freien Wahlen) und kann vom Volk weder kontrolliert noch abgesetzt werden.

Als Wesenszüge einer Diktatur können gelten: Keine Grundrechte, keine Koalitionsfreiheit, keine Versammlungsfreiheit, keine Pressefreiheit, keine freien Entscheidungen des Volkes und keine Gleichheit der Bürger vor dem Gesetz.

In einer Demokratie geht die Regierung aus dem Volk hervor (freie Wahlen), wird vom Volk kontrolliert und kann vom Volk bzw. der Volksvertretung abgesetzt werden. »Demokratie ist eine Regierung aus dem Volk, durch das Volk und für das Volk« (Abraham Lincoln).

Kennzeichnend für eine **demokratische Regierungsform** sind also folgende Kriterien:

- Alle Staatsgewalt geht vom Volke aus
- Die Staatsgewalt wird vom Volk in allgemeinen, unmittelbaren, gleichen, freien und geheimen Wahlen ausgeübt
- Pluralismus der Meinungen
- Herrschaft auf Zeit
- Parlamentarische Verantwortlichkeit der Regierung
- Unabhängigkeit der Gerichte.

Staats- und Regierungsformen sind in verschiedenen Verbindungen möglich: absolute Monarchie, parlamentarische Monarchie, konstitutionelle Monarchie, parlamentarisch-repräsentative Demokratie, präsidentiale Demokratie.

Das Grundgesetz bekennt sich ausdrücklich zur **Rechtsstaatlichkeit**, weil die Rechtsordnung und die Rechtsprechung die Grundlage friedlichen und sicheren menschlichen Zusammenlebens sind. Dabei ist insbesondere die **Gewaltenteilung** eine unerlässliche Garantie für die Erhaltung von Freiheit und Demokratie in einem Staatswesen. Das bedeutet, dass Gesetzgebung (**Legislative**), ausführende Gewalt (**Exekutive**) und Rechtsprechung (**Judikative**) voneinander unabhängig sein müssen und sich gegenseitig kontrollieren. Die Gesetzgebung ist an die verfassungsmäßige Ordnung, die Verwaltung und die Rechtsprechung sind an Gesetz und Recht gebunden.

Weitere Grundsätze einer **rechtsstaatlichen Ordnung** sind:

- Allen staatlichen Maßnahmen müssen Gesetze zu Grunde liegen
- Es bestehen verfassungsmäßig festgelegte, unabänderliche Grundrechte
- Jedermann hat Anspruch auf rechtliches Gehör
- Niemand darf seinem gesetzlichen Richter entzogen werden
- Die Richter sind unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

Wenn das GG die Bundesrepublik Deutschland einen **Sozialstaat** nennt, so wird mit dieser Kennzeichnung keine besondere Staatsform umrissen, sondern ein elementares Staatsziel genannt. Es ist damit ausdrücklich die verfassungsmäßige Verpflichtung des Staates verankert, bei aller Freiheit und Entwicklung der demokratischen Spielregeln soziale Gesichtspunkte, insbesondere den Schutz der Schwächeren, innerhalb des Staatswesens nicht außer acht zu lassen.

Schließlich ist die Bundesrepublik Deutschland ein **Bundesstaat**; sie ist also »föderalistisch« organisiert. Sowohl der Bund als auch die 16 Bundesländer besitzen eigene, unabgeleitete Staatsgewalt; Gesamtstaat und Gliedstaaten haben somit Staatsqualität. Dies führt neben der horizontalen zu einer radikalen Gewaltenteilung.

1.2.3.3.1 Grundrechte des Staatsbürgers

In jedem freiheitlich-demokratischen Staatswesen gelten bestimmte Grundforderungen des menschlichen Zusammenlebens. Sie sollen Würde und Freiheit jedes Einzelnen sichern und unter den Schutz des Staates stellen.

Die **Freiheitsrechte** umfassen die freie Entfaltung der Persönlichkeit und die persönliche Freiheit, die Bekenntnisfreiheit, die freie Meinungsäußerung, die Pressefreiheit, die Freiheit der Wissenschaft, die Versammlungsfreiheit, die Vereinigungsfreiheit, die Koalitionsfreiheit, die Freizügigkeit, die freie Berufswahl und das Petitionsrecht.

Die **Unverletzlichkeitsrechte** gewähren das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit, sichern das Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnis, die Unverletzlichkeit der Wohnung, das Eigentum und das Erbrecht.

Die **sozialen Grundrechte** gewähren das Elternrecht, das Recht auf Errichtung privater Schulen, verbieten die Ausbürgerung und die Auslieferung eines Deutschen und gewähren das Asylrecht oder den Anspruch auf staatliche Fürsorge.

Gegen die Verletzung seiner Grundrechte kann sich der einzelne Staatsbürger im Klagewege wehren. Er muss jedoch auch gewisse Grundpflichten anerkennen, nämlich die Pflicht zur Verfassungstreue, die Pflicht (der Eltern) zur Erziehung der Kinder oder die Pflicht zum sozialgerechten Gebrauch des Eigentums.

1.2.3.3.2 Der Bundespräsident

Der Bundespräsident ist das **Staatsoberhaupt** Deutschlands. Er wird von der Bundesversammlung (bestehend aus den Mitgliedern des Bundestages und einer gleichen Anzahl von Mitgliedern, die von den Volksvertretungen der Länder nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt werden) auf fünf Jahre gewählt. Eine einmalige Wiederwahl ist zulässig.

Der Bundespräsident ernennt den Bundeskanzler (auf Grund dessen Wahl im Bundestag) und die Bundesminister (auf Vorschlag des Bundeskanzlers), die Bundesrichter und die Bundesbeamten. Er übt im Einzelfall das Begnadigungsrecht aus.

Der Bundespräsident hat jedes Gesetz vor dessen Inkrafttreten zu prüfen und auszufertigen. Ohne die Unterschrift des Bundespräsidenten kann kein Bundesgesetz in Kraft treten.

1.2.3.3.3 Bundestag, Bundesrat

Das oberste gesetzgebende Organ in Deutschland ist der **Bundestag**. Er besteht aus den gewählten Abgeordneten. Diese sind Vertreter des ganzen Volkes, an Aufträge und Weisungen nicht gebunden und nur ihrem Gewissen unterworfen.

Der Bundestag wird jeweils auf vier Jahre gewählt.

Bei der Bundestagswahl ist jeder Deutsche ab 18 Jahren wahlberechtigt und wählbar. Das Wahlsystem beruht auf dem Grundsatz einer mit der Personenwahl verbundenen Verhältniswahl.

In der Bundestagswahl bemühen sich die politischen Parteien um eine zustimmende Entscheidung des Staatsvolkes. Ihre Mitwirkung bei der politischen Willensbildung des Volkes ist verfassungsrechtlich geschützt.

Je nach der Zahl der gewählten Abgeordneten erhalten eine oder mehrere Parteien (Koalitionen) den Auftrag der Wähler, die Politik für die nächste Gesetzgebungsperiode durch Bildung der Bundesregierung zu bestimmen. Hierin kommt die mittelbare (repräsentative) Demokratie zum Ausdruck.

Durch den **Bundesrat** wirken die 16 Länder an der Gesetzgebung und Verwaltung des Bundes mit. Die Mitglieder des Bundesrates werden von den Landesregierungen bestimmt, nach deren Weisung sie ihre Stimme abgeben.

1.2.3.3.4 Die Bundesregierung

Die Bundesregierung besteht aus dem **Bundeskanzler** und den **Bundesministern**. Der Bundeskanzler bestimmt die Richtlinien der Politik und trägt die politische Verantwortung. Seine Amtszeit endet mit dem Zusammentritt eines neuen Bundestages. Der Bundestag kann dem Bundeskanzler sein Vertrauen entziehen, wenn er die Vertrauensfrage stellt und der Kanzler damit scheitert. Mit dem Ausscheiden des Kanzlers scheidet die ganze Regierung aus ihrem Amt.

1.2.3.3.5 Landesverfassungen

Jedes Bundesland hat eine eigene Landesverfassung, deren Normen denen des Grundgesetzes entsprechen müssen. Die Staatsgewalt ist zwischen Bund und Ländern so aufgeteilt, dass keiner sie insgesamt innehat, sondern zwischen ihnen annähernd ein Gleichgewicht besteht. Allerdings darf nicht verkannt werden, dass die Gesetzgebung sich auf wesentlichen Gebieten immer mehr auf den Bund verlagert, wobei der verfassungsrechtliche Grundsatz »Bundesrecht bricht Landesrecht« ein übriges dazu tut, die föderalistische Struktur der Bundesrepublik Deutschland zu schwächen.

Grundsätzlich üben in dem Gebiet eines Bundeslandes jeweils sowohl das Land selbst als auch der Bund unmittelbar Hoheitsrechte aus.

1.2.3.4 Überblick über bildungsrelevante Gesetze: BBiG, HwO, JArbSchG, BerBiFG

1.2.3.4.1 Berufsbildungsgesetz

Alle wesentlichen Aspekte der Berufsausbildung in den Betrieben regelt das Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005, zuletzt geändert durch das Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (BBiMoG) vom 12. Dezember 2019, das seit 1. Januar 2020 in Kraft ist. Die Berufs- und Arbeitspädagogik wird 2020, bedingt durch die Novellen des Berufsbildungsgesetzes, der Handwerksordnung und des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes, weitreichende gesetzliche Änderungen in die Ausbildung der Ausbilder einbinden müssen. Die Gesetzesänderungen sollen die Rahmenbedingungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung verbessern und die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung stärken. Es hat insofern den Charakter eines »Grundgesetzes« der betrieblichen Berufsausbildung. Obwohl es auch Bestimmungen über die Berufsausbildungsvorbereitung, die berufliche Fortbildung und die Umschulung enthält, steht dennoch die Berufsausbildung (berufliche Erstausbildung) deutlich im Vordergrund. Das BBiG gilt auch im Handwerk.

1.2.3.4.2 Verhältnis Berufsbildungsgesetz – Handwerksordnung

Die Bestimmungen der HwO, die bereits seit 1953 in durchaus fortschrittlicher Weise die Berufsausbildung in Betrieben selbstständiger Handwerker regelten, wurden durch das Berufsbildungsreformgesetz geändert und damit in die bundeseinheitlich für alle Wirtschaftszweige geltende Neuregelung einbezogen. Neben diesen geänderten Bestimmungen der HwO ist das BBiG mit seinen allgemeinen Vorschriften (§§ 1–3, §§ 10–26 BBiG) unmittelbar auf handwerkliche Ausbildungsverhältnisse anzuwenden. Ausschließlich für das Handwerk gelten die Vorschriften der HwO über die Meisterprüfung und den Meistertitel. Außerdem regelt sie die Zusammensetzung sowie die Aufgaben des Berufsbildungsausschusses.

Das BBiG bestimmt im Übrigen ausdrücklich, dass die Handwerkskammer zuständige Stelle im Sinne dieses Gesetzes für die Berufsbildung in Berufen der HwO ist. Darüber

Teilbereiche	Regelungsbereiche	Detailregelung	§§
Allgemeine Vorschriften	Ziele und Begriffe der Berufsausbildung Lernorte der Berufsbildung Anwendungsbereich	Berufsausbildungsvorbereitung, Berufsausbildung, berufliche Fortbildung, berufliche Umschulung	BBiG 1–3
Berufsausbildungsverhältnis	Begründung des Ausbildungsverhältnisses	Vertrag, Vertragsniederschrift, nichtige Vereinbarungen	10–12
	Pflichten des Auszubildenden	Verhalten während der Berufsausbildung	13
	Pflichten des Ausbildenden	Berufsausbildung, Freistellung, Zeugnis	14–16
	Vergütung	Vergütungsanspruch und Mindestvergütung, Bemessung und Fälligkeit der Vergütung, Fortzahlung der Vergütung	17–19
	Beginn und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	Probezeit, Beendigung, Kündigung, Schadenersatz bei vorzeitiger Beendigung	20–23
	Sonstige Vorschriften	Weiterarbeit, Unabdingbarkeit, andere Vertragsverhältnisse	24–26
Berufsbildung im Handwerk	Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden	Persönliche und fachliche Eignung, Eignung der Ausbildungsstätte, Eignungsfeststellung	HwO 21–24
	Ausbildungsordnung, Änderung der Ausbildungszeit	Regelungsbereiche und Ausschließkeitsgrundsatz der Ausbildungsordnung, Entscheidung über die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit	25–27 d
	Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse	»Lehrlingsrolle«	28–30
	Prüfungswesen	Prüfungsausschüsse, Zulassungen, Prüfungsordnung, Gleichstellung ausländischer Ausbildungsabschlüsse	31–40 a
	Regelung und Überwachung der Berufsausbildung	Ausbildungsberater, zuständige Stelle	41 + 41 a
	Berufliche Fortbildung, berufliche Umschulung, berufliche Bildung behinderter Menschen, Berufsausbildungsvorbereitung	Prüfungen, Rechtsverordnungen	42–42 r

Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung

hinaus ist die Handwerkskammer auch zuständige Stelle, soweit die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung und die berufliche Umschulung in Betrieben zulassungspflichtiger Handwerke, zulassungsfreier Handwerke und handwerksähnlicher Gewerbe durchgeführt wird. Übrigens: Dem Handwerk ist es auch weiterhin offiziell gestattet, die Bezeichnung »Lehrling« zu verwenden. In der HwO wird die nach dem BBiG übliche Bezeichnung »Auszubildender« in Klammern hinzugefügt.

1.2.3.4.3 Jugendarbeitsschutzrecht

Das Jugendarbeitsschutzrecht will den Jugendlichen vor allen Einflüssen bewahren, die seine körperliche, geistige und sittliche Entwicklung während der Arbeit oder Ausbildung im Betrieb gefährden könnten. Es wendet sich in erster Linie an die Adresse des Arbeitgebers.

Das **Jugendarbeitsschutzgesetz** (JArbSchG) regelt vor allem die Bereiche

- Höchstarbeitszeit
- Ruhepausen, Nachtruhe, Wochenendruhe
- Urlaub
- Beschäftigungsverbote und -beschränkungen
- Gesundheitliche Betreuung
- Aushänge
- Straf- und Bußgeldvorschriften.

Geltungsbereich

Das JArbSchG gilt für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind, als Auszubildende, Praktikanten, Arbeiter, Angestellte o. ä.

Durch das zweite Gesetz zur Änderung des JArbSchG vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 311) ist die Jugendarbeitsschutzrichtlinie 94/33 EG des Rates vom 22. Juli 1994 in nationales Recht umgesetzt worden.

Das JArbSchG unterscheidet zwischen Kindern und Jugendlichen: Kind im Sinne des JArbSchG ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist (§ 2 Abs. 1). Jugendlicher im Sinne des JArbSchG ist, wer noch nicht 18 Jahre alt ist.

Die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1) ist grundsätzlich verboten; Ausnahmen:

- Die Beschäftigung von Kindern ab 13 Jahren wird, mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, nur mit leichten und für Kinder geeigneten Arbeiten zugelassen. Dies sind Arbeiten, die sich weder auf die Sicherheit, die Gesundheit oder die Entwicklung der Kinder noch auf ihren Schulbesuch, ihre Beteiligung an Maßnahmen zur Berufswahlvorbereitung oder Berufsausbildung, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind, oder ihre Fähigkeit, dem Unterricht zu folgen, nachteilig auswirken.
- Die Arbeitszeit bei dieser ausnahmsweise zulässigen Kinderarbeit wird auf zwei Stunden (drei Stunden in landwirtschaftlichen Familienbetrieben) täglich und zehn Stunden wöchentlich (also Fünf-Tage-Woche) begrenzt.
- Kinder dürfen nicht zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts beschäftigt werden.

Die für Kinder geeigneten leichten Arbeiten sind durch Rechtsverordnung der Bundesregierung (Kinderarbeitsschutzverordnung vom 23. Juni 1998 – BGBl. I S. 1508 –) näher bestimmt worden. Genannt sind dort u. a. das Austragen von Zeitungen und Zeitschriften, Tätigkeiten in privaten und landwirtschaftlichen Haushalten sowie Handreichungen beim Sport. Damit ist ein hoher Grad an Rechtssicherheit erreicht worden.

Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht (darunter ist die allgemeine, in den Schulgesetzen der Länder geregelte Vollzeitschulpflicht zu verstehen) unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften des Gesetzes Anwendung.

Kinder, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, dürfen

- in einem Berufsausbildungsverhältnis oder
- außerhalb eines solchen Verhältnisses nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis zu 7 Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Die nachfolgenden Ausführungen gelten also in aller Regel für Personen, die 15, aber noch keine 18 Jahre alt sind (Jugendliche), wobei alle Bestimmungen des JArbSchG selbstverständlich auch bei der ausnahmsweise zulässigen Beschäftigung von Kindern zu beachten sind – mit Ausnahme der in diesem Falle weiter reduzierten Höchstarbeitszeit (§ 7 Satz 1 Nr. 2).

Höchstarbeitszeit

Jugendliche dürfen nicht mehr als

- 8 Stunden täglich und
- 40 Stunden wöchentlich

beschäftigt werden.

Vor- und Nachholen von Arbeitszeit vor oder nach Feiertagen ist innerhalb eines die Ausfalltage einschließenden 5-Wochen-Zeitraumes möglich. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb dieses Zeitraumes darf jedoch 40 Stunden und die tägliche Arbeitszeit 8½ Stunden nicht überschreiten.

Wenn an einzelnen Werktagen weniger als 8 Stunden gearbeitet wird, z. B. Frühschluss am Freitag, können Jugendliche an den übrigen Arbeitstagen derselben Woche 8½ Stunden beschäftigt werden.

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden, die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

An Samstagen dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht beschäftigt werden.

Zulässig ist aber die Beschäftigung z. B. in

- Krankenhäusern
- offenen Verkaufsstellen
- Bäckereien und Konditoreien
- Friseurbetrieben
- Gaststätten
- Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge.

An Sonn- und Feiertagen dürfen Jugendliche ebenfalls nur in streng begrenzten Ausnahmefällen beschäftigt werden.

Vor einem bereits vor 9 Uhr beginnenden Unterricht darf der Jugendliche nicht beschäftigt werden. Diese Regelung gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind.

Im Verhältnis zur Berufsschulpflicht gilt Folgendes: An einem Berufsschultag pro Woche, mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von 45 Minuten, darf der Jugendliche nicht mehr beschäftigt werden. Das heißt, dass er an allen weiteren Berufsschultagen pro Woche nach der Schule bis zur 8-Stunden-Grenze noch im Betrieb beschäftigt werden darf. Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen zählen als 40-stündige Arbeitswochen, wobei zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu 2 Stunden wöchentlich zulässig sind.

Der Jugendliche ist für die Teilnahme an Prüfungen und an obligatorischen außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen bei Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Außerdem muss ihm der Arbeitstag, der der schriftlichen Prüfung unmittelbar vorangeht, freigegeben werden.

Mehrarbeit

Mehrarbeit ist nicht zulässig. Die frühere Regelung über die Höhe der Mehrarbeitsvergütung ist entfallen. Wird ein Jugendlicher z. B. ausnahmsweise an einem Samstag beschäftigt, so ist diese Samstagsarbeit nicht etwa als Mehrarbeit zu vergüten, sondern durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Tag derselben Woche auszugleichen.

Entsprechendes gilt für die ausnahmsweise Beschäftigung von Jugendlichen an Sonn- und Feiertagen und in dringenden Notfällen (z. B. Feuer oder Wassereinbruch).

Ruhepausen, Nachtruhe

Jugendliche dürfen nicht länger als 4½ Stunden hintereinander beschäftigt werden. Bei 4½ bis zu 6 Stunden erhalten sie mindestens 30 Minuten Pause, bei mehr als 6 Stunden insgesamt mindestens 60 Minuten Pause.

Als Pausen zählen nur Arbeitsunterbrechungen von mindestens 15 Minuten.

Die Ruhepausen dürfen frühestens eine Stunde nach Arbeitsbeginn und müssen spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit gewährt werden.

Von 20 bis 6 Uhr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Außerdem müssen zwischen Feierabend und dem Wiederbeginn am nächsten Tage mindestens 12 Stunden arbeitsfrei sein.

Ausnahmen gelten u. a. für Bäckereien und Konditoreien; dort dürfen Jugendliche über 16 Jahre ab 5 Uhr beschäftigt werden. In Bäckereien dürfen Jugendliche über 17 Jahre bereits ab 4 Uhr tätig sein.

Die Aufsichtsbehörde kann weitere Ausnahmen zulassen.

Urlaub

Für jedes Kalenderjahr haben Jugendliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Seine Dauer ist nach dem Lebensalter gestaffelt:

- Zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt: 30 Werktage
- Zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt: 27 Werktage
- Zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt: 25 Werktage.

Der erstmalige Anspruch auf den vollen Jahresurlaub entsteht nach der auch für Erwachsene geltenden Wartezeit von sechs Monaten.

Berufsschülern soll der Urlaub in den Schulferien gegeben werden. Wenn das aus zwingenden Gründen nicht möglich ist, erhält der Jugendliche für jeden Urlaubstag, an dem er zur Schule gehen muss, einen zusätzlichen Urlaubstag.

Im Übrigen gelten auch für Jugendliche die Grundsätze des Bundesurlaubsgesetzes: 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat bei Nichterfüllen der Wartezeit und bei Ausscheiden in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres; auch bei Stellenwechsel nur ein voller Urlaubsanspruch pro Kalenderjahr; Übertragung ins nächste Jahr nur in Ausnahmefällen; abgesehen von zwingenden Gründen keine Abgeltung des Urlaubsanspruchs; keine Erwerbstätigkeit während des Urlaubs; Nichtanrechnung der durch Krankheit ausfallenden Urlaubstage.

Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

Jugendliche dürfen gemäß § 22 JArbSchG nicht beschäftigt werden

- mit Arbeiten, die ihre physische und psychische Leistungsfähigkeit übersteigen oder bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind (Abs. 1 Nr. 1 und 2)
- mit Arbeiten, die mit Jugendlichen nicht abschätzbaren Unfallgefahren verbunden sind (Abs. 1 Nr. 3)
- mit Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird (Abs. 1 Nr. 4)
- mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen, Strahlen, Gefahrstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes sowie biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind (Abs. 1 Nr. 5, 6, 7).

Die Verbote nach Nr. 3 bis 7 gelten nicht für die Beschäftigung Jugendlicher, soweit die Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist oder der Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist.

Jugendliche dürfen gemäß § 23 JArbSchG nicht beschäftigt werden

- mit Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeits-tempo höheres Entgelt erzielt werden soll (Abs. 1 Nr. 1)
- in einer Arbeitsgruppe mit erwachsenen Arbeitnehmern, die mit tempoabhängigen Arbeiten beschäftigt sind; Ausnahmen gelten für Auszubildende, soweit ihre Beschäftigung in solchen Gruppen für ihre Ausbildung notwendig ist, und für Jugendliche, die für diese Beschäftigung bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen haben (Abs. 1 Nr. 2; Abs. 2 Nr. 1, 2)
- mit Arbeiten, bei denen das Arbeitstempo nicht nur gelegentlich vorgeschrieben oder auf andere Weise erzwungen wird – Fließbandarbeit (Abs. 1 Nr. 3).

Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Erhaltung der Arbeitskraft der Jugendlichen

Jugendliche sind vor den maschinellen Gefahren der Arbeitsstätte zu schützen und regelmäßig über Unfallgefahren zu belehren.

Körperliche Züchtigung ist verboten.

An Jugendliche unter 16 Jahren dürfen keine alkoholischen Getränke, an Jugendliche unter 18 Jahren keine überwiegend branntweinhaltigen Genussmittel oder Tabakwaren abgegeben werden – es gilt nämlich ergänzend das **Jugendschutzgesetz** (JuSchG).

Jugendliche, die in die häusliche Gemeinschaft ihres Arbeitgebers aufgenommen sind, müssen in sittlicher und gesundheitlicher Beziehung einwandfreie Unterkunft sowie ausreichende und gesunde Kost erhalten. Bei Erkrankung ist für die erforderliche Pflege und ärztliche Behandlung zu sorgen.

Gesundheitliche Betreuung

Die Erhaltung der Gesundheit der berufstätigen Jugend gehört zu den wesentlichen Aufgaben einer modernen Gesundheits- und Sozialpolitik. Zur Sicherung der Gesundheit der Jugendlichen hat der Gesetzgeber dem Arbeitgeber wichtige Verpflichtungen auferlegt bzw. strenge Regeln aufgestellt.

- Mit der Beschäftigung eines Jugendlichen darf erst dann begonnen werden, wenn der Jugendliche eine ärztliche Bescheinigung über die Einstellungsuntersuchung vorlegt
- Die Untersuchung muss innerhalb der letzten 14 Monate erfolgt sein
- Vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres hat der Jugendliche sich einer Nachuntersuchung zu unterziehen. Legt der Jugendliche die Bescheinigung darüber nicht rechtzeitig vor, so hat der Arbeitgeber binnen eines Monats nach Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres die Personensorgeberechtigten hiervon schriftlich zu benachrichtigen. Wenn er die Bescheinigung nicht binnen zwei Monaten nach Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres vorlegt, darf er nicht weiterbeschäftigt werden. Das Arbeits-/Ausbildungsverhältnis ist dann zwar nicht beendet, aber die Rechte und Pflichten ruhen. Gleichzeitig ist der Jugendliche bei der Krankenkasse abzumelden. Der Arbeitgeber ist zur fristlosen Kündigung und ggf. zum Geltendmachen eines Schadensersatzanspruchs berechtigt...

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Jugendlichen die für die ärztlichen Untersuchungen erforderliche Freizeit zu gewähren
- Der Arbeitgeber hat die ärztlichen Bescheinigungen aufzubewahren und der Aufsichtsbehörde sowie der Berufsgenossenschaft auf Verlangen vorzuzeigen
- Die Handwerkskammer kann einen Lehrvertrag in die Lehrlingsrolle nur eintragen, wenn die Bescheinigung über die Erstuntersuchung vorliegt. Sie muss den Lehrvertrag aus der Lehrlingsrolle löschen, wenn die Bescheinigung über die Nachuntersuchung nicht spätestens mit der Anmeldung zur Zwischenprüfung vorgelegt wird.

Bei unklaren Befunden kann eine Nachuntersuchung angeordnet werden. Den negativen Befund eines Arztes kann der Arbeitgeber durch die Aufsichtsbehörde prüfen lassen.

Bei den Untersuchungen besteht freie Wahl des Arztes. Die Kosten der Untersuchung trägt das Land.

Enthält die Bescheinigung des Arztes Vermerke über Arbeiten, die die Gesundheit des Jugendlichen gefährden könnten, so darf der Jugendliche mit solchen Arbeiten nicht beschäftigt werden.

Aushänge

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, müssen einen Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde im Betrieb an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushängen. Wenn regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigt werden, muss der Arbeitgeber einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anbringen. Darüber hinaus haben Arbeitgeber Verzeichnisse der bei ihnen beschäftigten Jugendlichen unter Angabe des Vor- und Familiennamens, des Geburtsdatums und der Wohnanschrift zu führen, in denen das Datum des Beginns der Beschäftigung enthalten sein muss. Auf Verlangen sind der Aufsichtsbehörde (z. B. Gewerbeaufsichtsamt) die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen und die genannten Verzeichnisse vorzulegen oder einzusenden.

Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

Bei Verletzungen des Gesetzes sieht der Gesetzgeber erhebliche Strafen und Geldbußen vor. In besonders schweren Fällen können Freiheitsstrafen bis zu einem Jahr verhängt werden. In leichteren Fällen (bei Ordnungswidrigkeiten) sind Geldbußen bis zu 15.000 € vorgesehen.

Viele vorsätzlich begangene Ordnungswidrigkeiten werden als Straftaten geahndet, wenn das Kind oder der Jugendliche in seiner Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet wird.

Weitere Rechtsfolgen sind:

- Unmittelbare zivilrechtliche Haftung des Handelnden oder Unterlassenden
- Entziehung der Ausbildungsberechtigung in besonders schweren Fällen.

1.2.3.4.4 Berufsbildungsförderungsgesetz – Berufsbildungsgesetz

Das Berufsbildungsförderungsgesetz, in dem früher der Status des Bundesinstituts für Berufsbildung geregelt war, ist am 1. April 2005 außer Kraft getreten.

Die Belange des **Bundesinstituts für Berufsbildung** (BiBB) sind im Teil 5 des Berufsbildungsgesetzes (§§ 89–100) berücksichtigt.

Das BiBB wirkt auf Bundesebene; seine Organe sind der Hauptausschuss und der Präsident oder die Präsidentin. Dem Hauptausschuss gehören je 8 Beauftragte der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Länder an sowie 5 Beauftragte des Bundes, die 8 Stimmen führen.

Das Bundesinstitut, das eigene Rechtsfähigkeit besitzt, hat unter anderem die Aufgabe, neue Ausbildungsordnungen vorzubereiten, bei der Berufsbildungsstatistik mitzuwirken, die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten zu betreiben sowie die Planung, Errichtung und Weiterentwicklung dieser Einrichtungen zu unterstützen und die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung zu beraten.

1.2.3.5 Bedeutung von Arbeitsvertrags- und Tarifvertragsrecht für die Ausbildung

1.2.3.5.1 Arbeitsvertragsrecht

Die wesentlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen für das Berufsausbildungsverhältnis sind in den §§ 10 – 26 des BBiG festgelegt. Soweit diese speziellen Regeln, die auf das besondere Wesen des Ausbildungsverhältnisses als Erziehungsverhältnis zugeschnitten sind, nichts Entgegenstehendes aussagen, findet auch das allgemeine Arbeitsrecht Anwendung. Dabei wird immer zu beachten sein, dass sich im Berufsausbildungsverhältnis nicht Leistung und Gegenleistung in einem echten Austauschverhältnis gegenüberstehen. Der Auszubildende leistet keine vollgültige Arbeit, die Ausbildungsvergütung ist demzufolge auch nur bedingt als Gegenleistung anzusehen.

Das allgemeine öffentliche Interesse an einer geordneten Berufsausbildung hat dazu geführt, dass der Staat durch das BBiG zwingende öffentlich-rechtliche Regeln aufgestellt hat, die im Zweifelsfall den von der Rechtsprechung entwickelten arbeitsrechtlichen Grundsätzen, dem geschriebenen Arbeitsrecht und dem vereinbarten Arbeitsrecht (bzw. Tarifrecht) vorgehen.

In § 12 BBiG werden etliche Vereinbarungen, die sonst im Arbeitsrecht möglich und üblich sind, ausdrücklich für nichtig erklärt, falls sie in einen Berufsausbildungsvertrag aufgenommen werden sollten.

1.2.3.5.2 Tarifvertragsrecht – Betriebsvereinbarungen – Mindestausbildungsvergütung

Tarifverträge werden zwischen den Gewerkschaften einerseits und einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden andererseits abgeschlossen. Die durch das Tarifvertragsgesetz gewährleistete Tarifautonomie gibt den Tarifpartnern das Recht, arbeitsrechtliche Fragen (insbesondere hinsichtlich der Löhne) ohne Einmischung des Staates zu klären. Mit der BBiG-Novelle 2020 greift der Gesetzgeber hinsichtlich der Ausbildungsvergütung erstmals in die Tarifhoheit ein, indem mit der Mindestausbildungsvergütung (MiAV) eine Untergrenze eingezogen wurde.

Betriebsvereinbarungen werden auf betrieblicher Ebene zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossen. In dieser vertraglichen Regelung betrieblicher Arbeitsverhältnisse müssen auch die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer und der zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Arbeitnehmer hinreichend berücksichtigt werden.

Mit der BBiG-Novelle 2020 wird in Deutschland erstmals eine gesetzlich festgeschriebene Mindestausbildungsvergütung eingeführt. Dabei schreibt der Gesetzgeber die Mindestausbildungsvergütung und deren Steigerungsrate bis zum 31. Dezember 2023 vor. Die Mindestausbildungsvergütung gilt für alle Ausbildungsverhältnisse, die ab dem 1. Januar 2020 begannen.

Mit der Neufassung des § 17 BBiG wird die Untergrenze der gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildungsvergütung festgelegt. Die Angemessenheit der tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütung orientiert sich nicht an der Mindestausbildungsvergütung, sondern an den bestehenden tariflichen Vergütungsregelungen in der jeweiligen Branche. Allerdings sind auch tarifvertragliche Abweichungen unterhalb der Mindestausbildungsvergütung möglich.

Zeitraum	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr
	MiAV	MiAV + 18 %	MiAV + 35 %	MiAV + 40 %
Jan – Dez 2020	515,00 €	607,70 €	695,25 €	721,00 €
Jan – Dez 2021	550,00 €	649,00 €	742,50 €	770,00 €
Jan – Dez 2022	585,00 €	690,30 €	789,75 €	819,00 €
Jan – Dez 2023	620,00 €	731,60 €	837,00 €	868,00 €

Ab 2024 wird die Mindestausbildungsvergütung für das erste Ausbildungsjahr jeweils im November des Vorjahres im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Die Anpassung erfolgt aus dem rechnerischen Mittel der erhobenen Ausbildungsvergütungen im Vergleich der beiden, dem Jahr der Bekanntgabe vorangegangenen Kalenderjahre. Die prozentual festgelegten Aufschläge für die weiteren Ausbildungsjahre bleiben bestehen.

1.2.3.5.3 Betriebsverfassungsrecht

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 15. Januar 1972 regelt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Betrieb. Wesentliche Organe der Betriebsverfassung sind Arbeitgeber, Betriebsrat, Betriebsversammlung und Jugend- und Auszubildendenvertretung. Ein Betriebsrat kann in einem Betrieb gewählt werden, der in der Regel mindestens fünf ständige und wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt, von denen drei wählbar sein müssen.

In Betrieben, in denen in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden **Jugend- und Auszubildendenvertretungen** gewählt (→ Abschnitt 2.2.3 »Jugend- und Auszubildendenvertretung«).

1.2.3.6 Unfallschutzrecht

Für Auszubildende gelten die allgemeinen Unfallverhütungsvorschriften (Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften bzw. DGUV-Vorschriften), deren Einhaltung von den für den Ausbildungsbetrieb zuständigen Berufsgenossenschaften überwacht wird. Die Auszubildenden sind dort versichert.

Nach § 120 a der Gewerbeordnung (GewO) und §§ 1, 3 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) sind Unternehmer verpflichtet, die Arbeitsräume, Betriebsvorrichtungen, Maschinen und Gerätschaften **unfallsicher** einzurichten und zu unterhalten. Die Einhaltung dieser Bestimmung wird meistens von den Gewerbeaufsichtsämtern überwacht.

Die Bestimmungen verpflichten den Unternehmer ausdrücklich, den Betriebsablauf so zu regeln, dass die Arbeiter gegen Gefahr für Leben und Gesundheit weitmöglichst geschützt sind. Dieser Regelung kann eine **Betriebsordnung** dienen, die der Auszubildende gemäß § 13 Ziff. 4 BBiG zu beachten hat. In größeren Betrieben wird die Betriebsordnung als Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

Der Auszubildende muss aber auch ungeschriebene, nur gewohnheitsmäßig im Betrieb zu beachtende Ordnungsvorschriften einhalten. Auszubildende müssen ebenso besonders für sie erlassene Ordnungsregeln beachten, wenn diese sachlich begründet und durch die besonderen Umstände des Berufsausbildungsverhältnisses gerechtfertigt sind.

Nach den §§ 87, 89, 91 BetrVG bestimmt der Betriebsrat bei der Bekämpfung von Unfallgefahren mit; er fördert Unfallverhütung und Unfallschutz, indem er alle für den Unfallschutz zuständigen Behörden und Institutionen durch Anregungen, Beratung und Auskunft unterstützt. Gleiches gilt auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung in ihrem Verhältnis zu den jugendlichen Arbeitnehmern.