



Ihre Experten für
Garten & Landschaft

Rechte und Pflichten in der Ausbildung zum Landschaftsgärtner (Stand: 17.11.2020)

Der Ausschuss Aus- und Weiterbildung des Fachverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Hessen-Thüringen e. V. hat sich 2019 mit den Rechten und Pflichten in der Ausbildung beschäftigt und eine Handreichung für Auszubildende und Betriebe erarbeitet, um die in der Praxis gängigen Fragen zu erläutern. Die Handreichung wird - falls erforderlich - regelmäßig neuen gesetzlichen Bestimmungen und rechtlichen Erfordernissen angepasst.

**Fachverband
Garten-, Landschafts-
und Sportplatzbau
Hessen-Thüringen e.V.**

Max-Planck-Ring 37
65205 Wiesbaden-Delkenheim
Telefon 06122 93114-0
Telefax 06122 93114-24

Im konkreten Einzelfall gilt der Arbeitsvertrag, der einzelne Punkte auch abweichend regeln kann.

Ausbildungsmittel

Alle Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe, müssen vom Ausbildungsbetrieb kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Dazu gehören zum Beispiel Werkzeuge, Werkstoffe, Fach- und Tabellenbücher, Berichtshefte, Zeichen- oder Schreibmaterial.

Im Gegenzug ist der/die Auszubildende verpflichtet, mit Werkzeugen, Maschinen und allen anderen Materialien und Einrichtungen sorgsam umzugehen.

Ausbildungsnachweis

Ein Ausbildungsnachweis zu führen ist Vorschrift und zählt zur Ausbildungszeit. Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis am Arbeitsplatz zu führen. Zusätzlich zu erbringende Leistungen, wie Sachberichte oder die „Pflanze der Woche“, sollten in einer Zusatzvereinbarung vor Beginn der Ausbildung gemeinsam festgelegt werden.

Der Ausbildungsbetrieb hat Auszubildende zum Führen der Ausbildungsnachweise anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen. Der Ausbildungsnachweis kann auch elektronisch, als „Online-Berichtsheft“ geführt werden. Die Ausbildungsnachweise müssen zur Abschlussprüfung lückenlos vorgelegt werden, andernfalls wird der/die Auszubildende nicht zugelassen!

Krankmeldung

Der/Die Auszubildende ist verpflichtet, eine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich, spätestens am ersten Tag der Fehlzeit - und zwar noch vor Arbeitsbeginn - dem Ausbilder oder der dafür im Betrieb zuständigen Person (z.B. telefonisch oder in Textform) mitzuteilen. Zum Grund der Krankheit müssen keine Angaben gemacht werden, allerdings dazu, wie lange der/die Auszubildende voraussichtlich nicht kommen kann. Der Ausbildungsbetrieb kann mit dem Auszubildenden vereinbaren, dass ab dem ersten Tag der Krankschreibung ein ärztliches Attest vorgelegt werden muss. Gesetzlich vorgeschrieben ist, dass nach mehr als drei Kalendertagen Krankheit am darauffolgenden Arbeitstag ein Attest beim Arbeitgeber vorliegen muss.

Diese Meldepflicht gilt auch dann, wenn der/die Auszubildende am Tag der Krankheit vom Betrieb für die Berufsschule oder für eine andere Ausbildungsmaßnahme freigestellt ist. In diesem Fall muss die Krankmeldung zusätzlich auch in der Berufsschule bzw. bei der Ausbildungsmaßnahme (ÜA) erfol-

gen. Wenn die Krankmeldung versäumt wird, können Auszubildende eine Abmahnung erteilen. Wiederholtes unentschuldigtes Fernbleiben im Ausbildungsbetrieb oder der Berufsschule kann eine Kündigung begründen.

Wegezeiten

Für Fahrer, die auf Verlangen des Arbeitgebers Personal-, Geräte- oder Materialtransporte durchführen, zählt die Fahrtzeit zur Baustelle als Arbeitszeit. Laut Bundes-Rahmentarifvertrag gewerblich (BRTV) erhalten alle übrigen Arbeitnehmer, die auf eine auswärtige Arbeitsstelle entsandt sind und die keine Transporte durchführen, die tatsächliche Fahrzeit für den einfachen Weg (Anfahrt) bezahlt, soweit An- und Rückfahrt außerhalb der jeweiligen betrieblich festgelegten Arbeitszeit stattfinden. D.h. (bei volljährigen s.u.) Auszubildenden wird die einfache Fahrt als Arbeitszeit gerechnet. Der Tarifvertrag ermöglicht jedoch ausdrücklich, dass bessere betriebliche Regelungen getroffen werden dürfen.

Für Minderjährige zählt - neben der Anfahrt - auch die Rückfahrt von der auswärtigen Arbeitsstelle als Arbeitszeit.

Arbeitszeiten

In jedem Betrieb muss es einzeln für jeden Arbeitnehmer eine Zeiterfassung der geleisteten Arbeitszeit geben, die auch alle Überstunden erfasst. Grundsätzlich sind für Auszubildende keine Überstunden vorgesehen - die vertraglich festgelegte Ausbildungszeit sollte ausreichen, um einen Beruf zu erlernen. Im Gegensatz zu den übrigen Arbeitnehmern müssen Auszubildende also nur freiwillig und auch nur solche Überstunden leisten, die tatsächlich zur Ausbildung dienen.

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nach dem Berufsbildungsgesetz besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Wurde mit Auszubildenden eine Jahresarbeitszeit vereinbart, so gilt § 4 a Ziffer 7 BRTV. Wurde keine Jahresarbeitszeit vereinbart, gilt grundsätzlich (auch für Auszubildende) § 5 BRTV

Unterrichtszeiten werden wie folgt auf die Arbeitszeit angerechnet:

- ein Schultag (über fünf Unterrichtsstunden, jeweils 45 Minuten) entspricht einem Arbeitstag von acht Stunden
- eine Schulwoche (mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen) entspricht einer Arbeitswoche von 40 Stunden

Auszubildende dürfen Auszubildende vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigen.

Für die Unterrichtszeiten an der Berufsschule sowie die überbetriebliche Ausbildung und Prüfungen sind die Auszubildenden von der betrieblichen Ausbildung freizustellen. Dies gilt auch für die notwendigen Wegezeiten (Hin- und Rückweg sowie Weg zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb) und sonstige Zeiten des notwendigen Verbleibs an der Berufsschule. Ein Stundennachweis ist seitens des Auszubildenden hierüber nicht zu führen.

Darüber hinaus sind Auszubildende für den Tag vor der schriftlichen Abschlussprüfung freizustellen. Die Anordnung von Bereitschaftsdienst dient nicht dem Zweck der Ausbildung und ist daher für Auszubildende nicht zulässig.

Arbeitszeiten für Minderjährige

Es gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz. Grundsätzlich dürfen Jugendliche pro Woche maximal 40 Stunden arbeiten, davon maximal acht Stunden pro Tag und an maximal fünf Tagen in der Woche. Alle zusätzlichen ausbildungsrelevanten Verpflichtungen gelten ebenfalls als Arbeitszeit - zum Beispiel eine Prüfung.

Arbeitszeiten für Volljährige

Es gilt das Arbeitszeitgesetz. Grundsätzlich dürfen Erwachsene pro Woche maximal 48 Stunden arbeiten, davon maximal acht Stunden pro Tag und an maximal sechs Tagen in der Woche.

Der Samstag zählt dabei als regulärer Arbeitstag. Die Arbeit am Samstag soll laut Tarifvertrag jedoch nicht über 13 Uhr ausgedehnt werden.

In Ausnahmefällen sind pro Tag zehn Stunden bzw. pro Woche 60 Stunden erlaubt. Überstunden müssen jedoch innerhalb der folgenden sechs Monaten durch Freizeit wieder ausgeglichen werden. Nutzen Sie die arbeitsärmeren Wintermonate, um mit den Auszubildenden im Betrieb theoretische Inhalte zu lernen, am Berichtsheft zu arbeiten und für die Vermittlung von Pflanzenkenntnissen!

Die Blockwoche an den Berufsschulen wird mit Arbeitswoche im Betrieb stundenmäßig gleichgesetzt und entsprechend verrechnet. Sich daraus rechnerisch ergebende Minusstunden gegenüber der regelmäßigen Arbeitszeit im Betrieb, sind vom Auszubildenden zur Führung des Ausbildungsnachweises zu verwenden. Ein Anspruch, den Ausbildungsnachweis in der betrieblichen Arbeitszeit zu führen, entfällt damit.

Dies gilt nicht für Jugendliche im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes (unter 18). Ihnen ist Gelegenheit zu geben, das Berichtsheft in der betrieblichen Arbeitszeit zu führen.

Ausbildungsgerechte Beschäftigung

Ausbilder haben die Pflicht, dem/der Auszubildenden aktiv alle Ausbildungsinhalte entsprechend dem Ausbildungsrahmenplan und dem betrieblichem Ausbildungsziel zu vermitteln. Das Berufsbildungsgesetz sieht einen Verstoß gegen diese Vorschrift als Ordnungswidrigkeit an und verbietet folglich alle Aufgabenstellungen, die nicht dem Ausbildungszweck dienen.

Zu den so genannten „ausbildungsfremden Tätigkeiten“, die Auszubildende nicht ausführen müssen, zählt zum Beispiel:

- private Besorgungen für den Chef
- regelmäßige Säuberung von Werkstätten oder Büros - es sei denn, es handelt sich um den eigenen Arbeitsplatz oder um Ausbildungsmittel, mit denen Auszubildende regelmäßig zu tun haben.
- Akkord- oder Fließbandarbeit
- Kanalbauarbeiten
- WC-Reinigung
- Winterdienst

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

Kündigung

Für Ausbildungsbetriebe gelten sehr unterschiedliche Bedingungen für die Kündigung von Auszubildenden vor und nach der Probezeit.

Während der Probezeit (mindestens ein Monat, höchstens vier Monate) darf der/die Auszubildende genauso wie der Ausbildungsbetrieb jederzeit das Ausbildungsverhältnis beenden; und dies ohne Angabe von Gründen und fristlos. Die Kündigung ist also zum angegebenen Zeitpunkt gültig, d. h. sie darf auch sofort in Kraft treten. Einzige Voraussetzung ist, dass sie schriftlich erteilt wird.

Nach Ablauf der Probezeit kann der Arbeitgeber das Ausbildungsverhältnis nur noch aus wichtigem Grunde, also außerordentlich und somit fristlos kündigen. Auch diese Kündigung erfordert zwingend die Schriftform und der **Kündigungsgrund muss in der Kündigung zwingend angegeben werden**.

Kündigungsgründe können z.B. sein - immer unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles:

- Mehrmals unentschuldigtes Fehlen in der Arbeit oder Berufsschule
- Häufiges Zuspätkommen
- Trotz Aufforderung nicht geführtes Berichtsheft
- Urlaubsantritt ohne Absprache mit Vorgesetzten
- Diebstahl usw.

Dagegen ist die Kündigung zum Beispiel unwirksam:

- Wenn sie nicht schriftlich erfolgt ist
- Wenn in der Kündigung kein Kündigungsgrund angegeben ist
- Wenn dem Arbeitgeber der Kündigungsgrund schon über zwei Wochen bekannt war
- Wenn ein Betriebsrat existiert und dieser vor der Kündigung nicht angehört wurde

Abschlusszeugnis

Nach bestandener Abschlussprüfung und allerspätestens am letzten Tag der Ausbildung haben Auszubildende das Anrecht auf ein Ausbildungs- bzw. Abschlusszeugnis.

Ins Abschlusszeugnis gehören Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung. Erlaubt ist außerdem ein Hinweis, falls der/die Auszubildende selbst die Kündigung eingereicht hat oder die Ausbildung wegen Betriebsaufgabe endet.

Der/die Auszubildende kann zusätzliche Angaben über Führung, Leistungen und über besondere fachliche Fähigkeiten anfordern. Achten Sie hier auf die genaue Wortwahl; Arbeitgeber sollten möglichst wohlwollend und gleichzeitig wahrheitsgemäß formulieren.

Ihr Ansprechpartner beim Fachverband:

Martin Rohloff, Referent für Nachwuchswerbung

Fachverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Hessen-Thüringen e. V.

Max-Planck-Ring 37 • 65205 Wiesbaden-Delkenheim

Tel.: +49 6122 93114-15

Mobil: +49 1520 2934681

m.rohloff@galabau-ht.de

www.galabau-ht.de



Ihren zuständigen Ausbildungsberater beim Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen (LLH) finden Sie

unter: <https://llh.hessen.de/bildung/ausbildung/gaertner/ausbildungsberatung>