



LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

Stammnorm

Ausfertigungsdatum: 11.03.1975

Manteltarifvertrag für Auszubildende vom 6. Dezember 1974 (Mantel-TV Azubi) Gem. RdErl. d. Finanzministers – B - 4050 - 2.1 - IV 1 - u. d. Innenministers - II A 2 - 7.20.07 - 1/75 - v. 11.3.1975

Manteltarifvertrag für Auszubildende

vom 6. Dezember 1974 (Mantel-TV Azubi)

Gem. RdErl. d. Finanzministers – B - 4050 - 2.1 - IV 1 -

u. d. Innenministers - II A 2 - 7.20.07 - 1/75 -

v. 11.3.1975

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

A.

Den nachstehenden Tarifvertrag, dessen Vorschriften mit Wirkung vom 1. Januar 1975 an die Stelle der Vorschriften des Tarifvertrages über die Rechtsverhältnisse der Lehrlinge und Anlernlinge vom 21. September 1961 (bekannt gegeben mit dem Gem. RdErl. v. 24.11.1961) getreten sind, geben wir bekannt:

Manteltarifvertrag für Auszubildende

vom 6. Dezember 1974

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch den Bundesminister des Innern,
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, vertreten durch den Vorsitz des Vorstandes,
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und*)

andererseits

*) Gleichlautende Tarifverträge sind abgeschlossen worden mit

a)

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr - Hauptvorstand -, diese zugleich handelnd für die

- Gewerkschaft der Polizei,
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,

gemeinsam mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft - Bundesvorstand -, diese zugleich handelnd für den Marburger Bund, jedoch nicht für arbeiterrentenversicherungspflichtige Auszubildende,

b)

der DBB Tarifunion, diese zugleich handelnd für

- den Deutschen Handels- und Industrieangestellten-Verband,
- die Gewerkschaft öffentlicher Dienst und Dienstleistungen.

Der Abschluss von inhaltsgleichen Tarifverträgen und von Anschlussstarifverträgen zu diesem Tarifvertrag mit anderen Gewerkschaften wird jeweils in Teil II des MBI. NRW. bekannt gegeben.

wird Folgendes vereinbart:

§ 1

Geltungsbereich

1

Dieser Tarifvertrag gilt für Personen, die

a)

in Verwaltungen und Betrieben, deren Angestellte unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT) fallen, als angestelltenrentenversicherungspflichtige Auszubildende,

b)

in Verwaltungen und Betrieben, deren Arbeiter unter die Geltungsbereiche des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) oder des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) fallen, als arbeiterrentenversicherungspflichtige Auszubildende

in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden.

2

Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

a)

Schüler, Praktikanten, Volontäre sowie Personen, die für eine Ausbildung im Beamtenverhältnis vorbereitet werden (z. B. Verwaltungspraktikanten, Verwaltungslehrlinge),

b)

Auszubildende, die in Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, des Weinbaues oder der Forst-

wirtschaft ausgebildet werden, es sei denn, dass die Arbeiter der ausbildenden Verwaltung oder des ausbildenden Betriebes unter einen der in Absatz 1 Buchst. b genannten Tarifverträge fallen, c)

körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aus fürsorgerischen Gründen in besonderen Ausbildungswerkstätten ausgebildet werden, sowie für Personen, die in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten oder beschützenden Werkstätten von Heimen oder von Jugendstrafvollzugsanstalten ausgebildet werden.

Protokollnotiz zu Absatz 2

Zu den Schülern im Sinne des Buchstaben a gehören z.B. auch Schüler in der Krankenpflegehilfe und in der Krankenpflege, Schüler für den Beruf des Logopäden, des Audiometristen, des Orthoptisten.

§ 2

Berufsausbildungsvertrag

1

Vor Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag zu schließen, der mindestens Angaben enthält über

- a) Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
- b) Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
- c) Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- d) Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
- e) Dauer der Probezeit,
- f) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung,
- g) Dauer des Erholungsurlaubs,
- h) Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann.

Sieht die Ausbildungsordnung eine Stufenausbildung (§26 des Berufsbildungsgesetzes, § 26 der Handwerksordnung) vor, kann der Berufsausbildungsvertrag für mehrere Stufen geschlossen werden, wenn in der Verwaltung oder in dem Betrieb des Auszubildenden die entsprechende Ausbildung möglich ist und für diese ein Bedürfnis besteht.

2

Die Probezeit beträgt drei Monate.

3

Im Übrigen gelten für den Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes.

Protokollnotiz zu Absatz 1 Buchst. a:

Für die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung ist nach den Grundsätzen des Ständigen Ausschusses des Bundesinstituts für Berufsausbildung zu verfahren.

§ 3

Ärztliche Untersuchungen

1

Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit)

durch das Zeugnis eines vom Ausbildenden bestimmten Arztes nachzuweisen.

2

Der Ausbildende kann den Auszubildenden bei gegebener Veranlassung ärztlich untersuchen lassen. Von der Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.

3

Der Ausbildende hat den Auszubildenden, der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, in einem gesundheitsgefährdenden Betrieb beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt ist, in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersuchen zu lassen.

4

Die Kosten der Untersuchungen trägt der Ausbildende. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Auszubildenden auf seinen Antrag bekannt zu geben.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Bei den unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallenden Auszubildenden ist die Untersuchung - sofern der Auszubildende nicht bereits eine von einem anderen Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vorgelegt hat - so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Untersuchung nach § 32 Abs. 1 des Jugendarbeitsschutzgesetzes entspricht.

§ 4

Schweigepflicht

1

Der Auszubildende hat über Angelegenheiten der Verwaltung und des Betriebes, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Ausbildenden angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

2

Ohne Genehmigung des Ausbildenden darf der Auszubildende von Schriftstücken, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen, von chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, von Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.

3

Der Auszubildende hat auf Verlangen des Ausbildenden Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben.

4

Der Auszubildende hat auch nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

5

Der Schweigepflicht unterliegen die Auszubildenden bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder allgemeine dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

§ 5

Personalakten

1

Der Auszubildende hat das Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Das Recht

kann auch durch einen gesetzlichen Vertreter oder durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausgeübt werden. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Auszubildende kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

2

Der Auszubildende muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

3

Beurteilungen sind dem Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Das Recht der Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

§ 6

Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

1

Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die Angestellten bzw. die Arbeiter des Auszubildenden maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

2

Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist dem Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

3

An Tagen, an denen der Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnimmt, darf er nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

4

Der Auszubildende darf an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist.

§6 a

entfallen

§ 7

Mehrarbeit und Akkordarbeit

1

Auszubildende dürfen nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden. § 21 des Jugendarbeitsschutzgesetzes und § 10 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes bleiben unberührt.

2

entfallen.

3

Auszubildende dürfen nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden.

§ 7 a

Fernbleiben von der Ausbildung

Der Auszubildende darf nur mit vorheriger Zustimmung des Ausbildenden der Ausbildung fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

§ 8

Ausbildungsvergütung

1

Über die Höhe der Ausbildungsvergütung wird ein besonderer Tarifvertrag (Ausbildungsvergütungstarifvertrag) geschlossen. In diesem wird auch vereinbart, welche Beträge für Unterkunft und Verpflegung anzurechnen sind.

2

Die monatliche Ausbildungsvergütung ist am letzten Tag eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Monat auf ein von dem Auszubildenden eingerichtetes Girokonto im Inland zu zahlen. Sie ist so rechtzeitig zu überweisen, dass der Auszubildende am Zahltag über sie verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Die Kosten der Übermittlung der Bezüge mit Ausnahme der Kosten für die Gutschrift auf dem Konto des Empfängers trägt der Ausbildende, die Kontoeinrichtungs-, Kontoführungs- oder Buchungsgebühren trägt der Empfänger.

3

Besteht der Anspruch auf Ausbildungsvergütung nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage der Monat zu 30 Tagen gerechnet. Besteht für einzelne Stunden kein Anspruch, wird für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde die Ausbildungsvergütung um 1/167,40 vermindert.

4

Dem Auszubildenden, der am Zahltag beurlaubt ist, werden auf Antrag die Ausbildungsvergütung für den laufenden Monat und ein Abschlag in Höhe der für die Urlaubstage des folgenden Monats zustehenden Ausbildungsvergütung vor Beginn des Urlaubs gezahlt.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 1:

Die Umstellung des Zahltages vom 15. auf den letzten Tag jeden Monats kann nur im Monat Dezember eines Jahres beginnen; die Zuwendung sollte bereits im Umstellungsjahr am letzten Tag des Monats November gezahlt werden.

§ 9

Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

1

Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit verkürzt, gilt für die Höhe der Ausbildungsvergütung der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

2

Wird die Ausbildungszeit gemäß § 23 Abs. 1 Unterabs. 3 dieses Tarifvertrages oder gemäß § 29 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes oder § 27 a Abs. 3 der Handwerksordnung verlängert, wird

während des Zeitraums der Verlängerung die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes unter Berücksichtigung des jeweils geltenden Ausbildungsvergütungstarifvertrages gezahlt.

3

Kann der Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, wird er auf sein Verlangen bis zum Zeitpunkt der Prüfung beschäftigt.

Bis zur Ablegung der Abschlussprüfung erhält er die Ausbildungsvergütung des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnittes unter Berücksichtigung des jeweils geltenden Ausbildungsvergütungstarifvertrages bei Bestehen der Prüfung darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem das Ausbildungsverhältnis geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen der ihm gezahlten Ausbildungsvergütung und der seiner Tätigkeit entsprechenden Angestelltenvergütung bzw. dem seiner Tätigkeit entsprechenden Lohn.

§ 10

Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten

1

Bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Reisen zur Ablegung der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Prüfungen erhält der Auszubildende eine Entschädigung in entsprechender Anwendung der für die entsprechenden Beamten des Ausbildenden geltenden Reisekostenbestimmungen in der jeweiligen Fassung unter Zugrundelegung der niedrigsten Reisekostenstufe. Bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht, an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung sowie bei Reisen in den Fällen des § 16 Satz 2 werden die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet; Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen. Bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht an einer auswärtigen Berufsschule werden dem Auszubildenden Fahrkosten in der in Satz 2 genannten Höhe insoweit erstattet, als sie monatlich 6 v.H. der Ausbildungsvergütung eines Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr übersteigen. Satz 3 gilt nicht, soweit die Fahrkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. In den Fällen der Sätze 3 und 4 werden Beträge von weniger als 1,53 Euro nicht ausgezahlt.

2

Verlängert sich bei vorübergehender Beschäftigung an einer anderen Arbeitsstelle innerhalb des Beschäftigungsortes (politische Gemeinde) der Weg des Auszubildenden zur Arbeitsstelle um mehr als vier Kilometer, werden die Bestimmungen über Dienstgänge angewandt. Dies gilt nicht, wenn die vorübergehende Beschäftigung im Rahmen des Ausbildungsplanes erfolgt.

3

Regelungen, die in den bei dem Ausbildenden geltenden Manteltarifverträgen für Angestellte und Arbeiter zu den Tarifvorschriften über die Entschädigungen bei Dienstreisen, Abordnungen und Dienstgängen vereinbart sind, z.B. die Regelungen über Wegegelder und Zehrgelder nach Nr. 10 Abs. 2 und 4 SR 2 a des Abschnitts B der Anlage 2 MTArb, Aufwandsentschädigung nach § 32 Abs. 2 BMT-G oder vergleichbare Entschädigungen unter anderer Bezeichnung nach Nr. 9 Abs. 1 Buchst. c Nrn. 1 und 3 SR 2 d des Abschnitts A der Anlage 2 MTArb, sind auf Auszubildende entsprechend anzuwenden.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Beschäftigt der Ausbildende keine Beamten, sind die für die Angestellten bzw. für die Arbeiter geltenden Bestimmungen des Ausbildenden entsprechend anzuwenden.

§ 11

Krankenbezüge

1

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält der Auszubildende bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Ausbildungsvergütung.

Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Ausbildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Ausbildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält der Auszubildende nach Ablauf des nach Unterabsatz 1 maßgebenden Zeitraumes bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und der Netto-Ausbildungsvergütung, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Im Übrigen gelten § 37 Abs. 1 und 2, § 37 a und § 38 BAT bzw. die vergleichbaren Vorschriften für Arbeiter entsprechend.

2

Kann der Auszubildende während der Zeit, für welche die Ausbildungsvergütung nach Absatz 1 fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Unterkunft und Verpflegung nicht in Anspruch nehmen, entfällt für die Zeit der Nichtinanspruchnahme die Kürzung nach § 8 Abs. 1 Satz 2.

Für die Dauer der Unterbringung des Auszubildenden in einem Krankenhaus entfällt der Anspruch auf Unterkunft und Verpflegung.

§ 12

entfallen

§ 13

Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung

1

Dem Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen

a) für die Zeit der Freistellung

aa) zur Teilnahme am Berufsschulunterricht an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und an Prüfungen,

bb) vor Prüfungen (§ 16),

b) bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er

aa) sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,

bb) aus einem anderen als dem in § 11 geregelten, in seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

Im Übrigen gelten bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildung die Vorschriften der §§ 52, 52 a BAT bzw. der §§ 33, 35 MTArb und der §§ 29, 31 BMT-G entsprechend.

2

§ 11 Abs. 2 Unterabs. 1 gut entsprechend.

§ 14

Erholungsurlaub

1

Der Auszubildende erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge, die er erhalten hätte, wenn er als Auszubildender tätig gewesen wäre.

§ 11 Abs. 2 Unterabs. 1 gilt entsprechend.

2

Der Erholungsurlaub richtet sich bei den in § 1 Abs.1 Buchst. a genannten Auszubildenden nach den für gleichaltrige Angestellte der niedrigsten Urlaubsstufe, bei den in § 1 Abs. 1 Buchst. b genannten Auszubildenden nach den für gleichaltrige Arbeiter jeweils maßgebenden Vorschriften.

3

Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der Berufsschulferien zu erteilen.

4

Der Auszubildende darf während des Erholungsurlaubs nicht gegen Entgelt arbeiten.

§ 15

Familienheimfahrten

1

Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsstätte zum Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten und zurück werden dem Auszubildenden monatlich einmal die notwendigen Fahrkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) - für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzzort - erstattet, wenn der Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten so weit vom Ort der Ausbildungsstätte entfernt ist, dass der Auszubildende nicht täglich zum Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss. Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

2

Der Auszubildende erhält bei einer Entfernung des Wohnortes der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten vom Ort der Ausbildungsstätte für die Familienheimfahrten von mehr als 100 bis 300 km zwei Ausbildungstage,

von mehr als 300 km drei Ausbildungstage

Urlaub im Vierteljahr unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung. Bei besonders ungünstigen Reiseverbindungen kann der Auszubildende für einen weiteren Ausbildungstag im Vierteljahr beurlaubt werden. Ausbildungstage sind alle Kalendertage, an denen der Auszubildende nach dem Ausbildungsplan auszubilden wäre.

§ 16

Freistellung von Prüfungen

Dem Auszubildenden ist vor der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung an fünf Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vorzubereiten. Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

§ 17

Prüfungen

1

Der Auszubildende ist rechtzeitig zur Prüfung anzumelden.

2

Sobald dem Auszubildenden der Prüfungstermin bekannt geworden ist, hat er ihn dem Auszubildenden unverzüglich mitzuteilen.

§ 18

Vermögenswirksame Leistungen, Urlaubsgeld, Zuwendung

Der Auszubildende erhält nach Maßgabe besonderer Tarifverträge vermögenswirksame Leistungen, ein jährliches Urlaubsgeld und eine jährliche Zuwendung.

§ 19

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Die Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung wird durch besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 20

Beihilfen und Unterstützungen

Für die Gewährung von Beihilfen und Unterstützungen werden die bei dem Auszubildenden jeweils geltenden Bestimmungen angewandt.

§ 21

Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

1

Soweit das Tragen von Schutzkleidung gesetzlich vorgeschrieben oder angeordnet ist, wird sie unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum des Auszubildenden. Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen anstelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutz des Auszubildenden gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzung getragen werden müssen. Die Schutzkleidung muss geeignet und ausreichend sein.

2

Der Auszubildende hat dem 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.

§ 22

Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

1

Beabsichtigt der Ausbildende, den Auszubildenden nach Abschluss der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlussprüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildenden zu treten beabsichtigt.

Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

2

Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. § 9 Abs. 3 bleibt unberührt.

§ 23

Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

1

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.

Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen dieser Prüfung.

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

2

Während der ersten drei Monate (Probezeit) kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
- b) vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

3

Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

4

Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 3 Unterabs. 1 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

5

Die Tarifvertragsparteien wirken darauf hin, dass Auszubildende nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Satz 1 gilt nicht, soweit die Verwaltung bzw. der Betrieb über Bedarf ausgebildet hat.

Dieser Absatz tritt mit Ablauf des 31. Januar 2005 außer Kraft.

§ 24

Schadenersatz bei vorzeitiger Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig gelöst, kann der Auszubildende oder der Auszubildende Schadenersatz verlangen, wenn der andere den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Dies gilt nicht im Falle des § 23 Abs. 3 Unterabs. 1 Buchst. b.

§ 25

Zeugnis

1

Der Auszubildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben.

2

Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden. Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

§ 26

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Berufsausbildungsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Auszubildenden oder vom Auszubildenden schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 27

In-Kraft-Treten, Laufzeit

1

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1975 in Kraft.

2

Mit dem In-Kraft-Treten des Tarifvertrages treten

a) der Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse der Lehrlinge und Anlernlinge vom 21. September 1961,

b) der Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse der arbeiterrentenversicherungspflichtigen Lehrlinge vom 7. März 1963

außer Kraft.

3

Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderhalbjahres, frühestens zum 31. Dezember 1977, schriftlich gekündigt werden.

Bonn, den 6. Dezember 1974

B.

Zur Durchführung des Tarifvertrages weisen wir auf Folgendes hin:

I.

Allgemeines

1.

Der Manteltarifvertrag für Auszubildende gilt unmittelbar und zwingend nur für diejenigen in einem Berufsausbildungsverhältnis zum Land stehenden Auszubildenden, die Mitglieder der vertragschließenden Gewerkschaften sind. Der Manteltarifvertrag für Auszubildende ist nicht für allgemeinverbindlich (§ 5 Tarifvertragsgesetz - TVB -) erklärt worden.

2.

Im Interesse einheitlicher Ausbildungsbedingungen sind auch die nicht tarifgebundenen Auszubildenden dem Manteltarifvertrag für Auszubildende und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen zu unterstellen, indem deren Anwendung im Berufsausbildungsvertrag vereinbart wird.

3.

Der Manteltarifvertrag für Auszubildende regelt nur den vertragsrechtlichen Teil des Ausbildungsverhältnisses, während für den ordnungsrechtlichen Teil einschließlich der Ausbildung, den gesetzlichen Vorschriften (BBiG, Handwerksordnung, Gewerbeordnung) und den Vorschriften der zuständigen fachlichen Körperschaften, Berufsorganisationen usw. (Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern) der Vorrang eingeräumt wurde.

4.

Der Manteltarifvertrag für Auszubildende und die ihn ergänzenden oder ändernden Tarifverträge sind nach § 4 Abs. 3 TVG Mindestbedingungen. Abweichungen von den tariflichen Vorschriften zu Gunsten der Auszubildenden bedürfen nach § 40 LHO der Einwilligung des Finanzministeriums.

II.

Zur Durchführung des Manteltarifvertrages für Auszubildende

zu § 1

Geltungsbereich

1.

Der persönliche Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für Auszubildende stellt auf angestelltenrentenversicherungspflichtige Auszubildende und auf arbeiterrentenversicherungspflichtige Auszubildende ab. Der Auszubildende ist in der Rentenversicherung der Angestellten versichert, wenn er für den Beruf eines Angestellten ausgebildet wird - § 133 Abs. 1 SGB VI -. Der Auszubildende ist in der Rentenversicherung der Arbeiter versichert, wenn er für den Beruf eines Arbeiters ausgebildet wird - § 128 SGB VI -.

2.

Der betriebliche Geltungsbereich des Tarifvertrages ist bezüglich der angestelltenrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden auf den Geltungsbereich des BAT und bezüglich der arbeiterrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden auf den Geltungsbereich des MTArb abgegrenzt.

3.

Zu der staatlichen Anerkennung von Ausbildungsberufen wird auf § 25 BBiG und auf § 25 der

Handwerksordnung verwiesen und zu den übergangsweise als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberufen auf § 108 Abs. 1 BBiG. Danach gelten sowohl die vor dem 1. September 1969 anerkannten Lehrberufe und Anlernberufe als auch die bis dahin vergleichbar geregelten Ausbildungsberufe als staatlich anerkannte Ausbildungsberufe.

4.

Die in Absatz 2 Buchst. b genannten Auszubildenden, die in Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, des Weinbaus und der Forstwirtschaft ausgebildet werden, werden auch dann nicht vom Tarifvertrag erfasst, wenn sie in Verwaltungen und Betrieben beschäftigt werden, deren Angestellte bzw. Arbeiter unter den Geltungsbereich des BAT bzw. des MTArb fallen.

5.

Nach Absatz 2 Buchst. b in Verbindung mit der Protokollnotiz Nr. 2 zu § 1 Abs. 2 gilt dieser Tarifvertrag nicht für Auszubildende, die für den Beruf des Gärtners in Verwaltungen und Betrieben ausgebildet werden, in denen die entsprechenden Arbeiter (z.B. die Gärtnergehilfen) gemäß § 3 Abs. 1 Buchst. b in Verbindung mit Abs. 2 des MTArb vom Geltungsbereich des MTArb ausgenommen sind. Auszubildende für den Beruf des Gärtners in anderen Landeseinrichtungen werden weiterhin nach § 1 Abs. 1 Buchst. b vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfasst.

6.

Für Auszubildende in dem Beruf Forstwirt gilt im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder der Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse der zum Forstwirt Auszubildenden (TVA-F) vom 3. September 1974.

7.

Buchstabe c nimmt vom Geltungsbereich die Personen aus, die in erster Linie aus Gründen der Fürsorge, der Resozialisierung oder der Wiedereingliederung in das Berufsleben in bestimmten Ausbildungswerkstätten, Heimen oder Jugendstrafvollzugsanstalten ausgebildet werden.

zu § 2

Berufsausbildungsvertrag

1.

Die Berufsausbildungsverträge sind nach dem in der **Anlage 1** beigefügten Muster abzuschließen.

2.

Nach § 4 Abs. 3 BBiG ist dem Auszubildenden und seinem gesetzlichen Vertreter je eine Ausfertigung des Berufsausbildungsvertrages auszuhändigen.

3.

Nach § 33 BBiG ist der Auszubildende verpflichtet, unverzüglich nach Abschluss des Vertrages die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zu beantragen.

4.

Die in der Protokollnotiz genannten, vom Ständigen Ausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung beschlossenen Grundsätze für die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung sind als **Anlage 2** beigefügt.

Die Regelung in Absatz 1 Unterabs. 2 trägt der Stufenausbildung gemäß § 26 BBiG und § 26 Handwerksordnung Rechnung. Sie gilt nur für die Ausbildung in Berufen, für die in der jeweiligen Ausbildungsordnung sachlich und zeitlich besonders geordnete, aufeinander aufbauende Stufen der Berufsausbildung (sogenannte „Stufenausbildungen“) festgelegt worden sind. Sie ist eine

Kann-Vorschrift. Eine Verpflichtung des Landes zum Abschluss des Berufsausbildungsvertrages für mehrere Stufen wird dadurch weder beim Abschluss des Ausbildungsvertrages für die erste Stufe einer möglichen Stufenausbildung noch nach Abschluss der Ausbildung in der ersten Ausbildungsstufe begründet.

Von der Möglichkeit des Abschlusses für mehrere Stufen ist nur Gebrauch zu machen, wenn

- a) die ordnungsgemäße Stufenausbildung in dem Betrieb bzw. in der Verwaltung des Landes möglich ist und
- b) für diese Stufenausbildung ein Bedürfnis besteht.

Die Frage, ob für die mehrstufige Ausbildung ein Bedürfnis besteht, richtet sich in erster Linie nach dem voraussichtlichen Personalbedarf. Abzustellen ist auf das Bedürfnis der einzelnen Verwaltung bzw. des einzelnen Betriebes. Liegen die genannten Voraussetzungen vor, soll der Abschluss eines mehrstufigen Berufsausbildungsvertrages angeboten werden.

zu § 3

Ärztliche Untersuchungen

1.

Die Regelung entspricht § 7 BAT bzw. § 10 MTArb. Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 7 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 7 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten sinngemäß auch für die Auszubildenden.

2.

Nach der Protokollnotiz zu Absatz 1 ist die Einstellungsuntersuchung nach Absatz 1 so durchzuführen, dass sie zugleich den Anforderungen der Erstuntersuchung nach § 32 Abs. 1 JArbSchG entspricht. Aus diesem Grunde sind die Untersuchungsbereiche in § 3 Abs. 1 gegenüber § 7 Abs. 1 BAT erweitert.

zu § 4

Schweigepflicht

1.

§ 4 stimmt mit § 9 BAT bzw. § 11 MTArb mit der Maßgabe überein, dass in Absatz 2 S. 1 in der Aufzählung die „Formeln“ sowie die „Proben oder Probestücke“ fehlen.

2.

Ferner ist die in § 9 Abs. 2 S. 2 BAT bzw. § 11 Abs. 2 Satz 2 MTArb enthaltene Ausnahme von der Schweigepflicht als Absatz 5 des § 4 aufgenommen, da sie sich auf alle Vorschriften des § 4 bezieht.

3.

Im Übrigen gelten die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 9 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 9 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, sinngemäß auch für die Auszubildenden.

zu § 5

Personalakten

1.

Absatz 1 und 2 sowie die Protokollnotiz zu Absatz 1 entsprechen § 13 BAT bzw. § 13 a MTArb mit der Maßgabe, dass auch der gesetzliche Vertreter des noch nicht volljährigen Auszubildenden oder ein vom gesetzlichen Vertreter schriftlich Bevollmächtigter die Einsicht ausüben kann.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 13 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 13 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten sinngemäß auch für die Auszubildenden.

2.

Zu den vollständigen Personalakten gehören auch Bei-, Hilfs- und Nebenakten, nicht aber Prozess- und Prüfungsakten.

3.

Absatz 3 (Bekanntgabe von Beurteilungen) ist dem Beamtenrecht entnommen.

zu § 6

Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

1.

Für die nicht unter das JArbSchG fallenden Auszubildenden richtet sich die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach den §§ 15 und 16 BAT bzw. den §§ 15 und 16 MTArb.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 15 und § 16 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 15 und § 16 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten sinngemäß auch für die Auszubildenden.

2.

Die wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit der unter das JArbSchG fallenden Auszubildenden ist unter Beachtung der dortigen Sondervorschriften betreffend Arbeitszeit und Gewährung von Pausen besonders zu regeln.

3.

Das Beschäftigungsverbot in Absatz 3 ist an die gesetzliche Vorschrift in § 9 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG angelehnt. Es gilt an Tagen eines theoretischen betrieblichen Unterrichts, also nicht an Tagen eines Unterrichts in der Berufsschule. Voraussetzung ist, dass dieser Unterricht 270 tatsächliche Unterrichtsminuten dauert, also z.B. 4 ½ Zeitstunden oder z.B. sechs Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten. Für die Freistellung zur Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen gilt § 13 des Tarifvertrages (vgl. auch § 7 Satz 1 BBiG).

4.

Absatz 4 stellt klar, dass der Auszubildende an Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht nur dann herangezogen werden darf, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist. Erforderlich kann eine solche Ausbildung z.B. dann sein, wenn der Auszubildende mit den besonderen Anforderungen zu diesen Zeiten vertraut gemacht werden soll.

5.

Die tariflichen Vorschriften in den Absätzen 3 und 4 gelten auch für Auszubildende, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen.

zu § 7

Mehrarbeit und Akkordarbeit

1.

Absatz 1 enthält ein grundsätzliches Verbot der Heranziehung der Auszubildenden zu Mehrarbeit, und zwar unabhängig davon, ob die Auszubildenden unter das JArbSchG fallen oder nicht. Für die unter das JArbSchG fallenden Auszubildenden lässt § 21 Abs. 1 des Gesetzes Ausnahmen zu, und zwar lediglich Mehrarbeit in eng begrenzten Notfällen (vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten in Notfällen, soweit erwachsene Beschäftigte nicht zur Verfügung stehen). § 10 Abs. 3 BBiG geht für die nicht mehr unter das JArbSchG fallenden Auszubildenden von der Zulässigkeit von Mehrarbeit aus.

2.

Hinsichtlich der Abgeltung der nach Maßgabe des Absatzes 1 zulässigen Mehrarbeit gilt Folgendes:

Die Mehrarbeit von Auszubildenden, die unter das JArbSchG fallen, darf nach § 21 Abs. 2 des Gesetzes nur durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der folgenden drei Wochen ausgeglichen werden (§ 21 Abs. 2 JArbSchG geht § 10 Abs. 3 BBiG vor).

Für die nicht mehr unter das JArbSchG fallenden Auszubildenden gilt § 10 Abs. 3 BBiG; nach dieser zwingenden Vorschrift (§ 18 BBiG) ist „eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung besonders zu vergüten“, ein Freizeitausgleich würde diesen gesetzlichen Vergütungsanspruch nicht zum Erlöschen bringen. Die Höhe dieser „besonderen Vergütung“ ist bisher weder gesetzlich noch tarifvertraglich geregelt. Es bestehen keine Bedenken, bis zu einer Regelung für jede Stunde dieser Mehrarbeit 1/167,40 der Ausbildungsvergütung (§ 8) zu zahlen.

zu § 7 a

Fernbleiben von der Ausbildung

Der Auszubildende darf nicht eigenmächtig der Ausbildung fernbleiben.

Bei nicht genehmigtem Fernbleiben sind die Bezüge nach § 8 Abs. 3 S. 2 des Tarifvertrags zu kürzen.

zu § 8

Ausbildungsvergütung

1.

Zum Vergütungsanspruch des Auszubildenden sowie zur Bemessung und Fälligkeit der Vergütung siehe auch die §§ 10 und 11 BBiG.

2.

Die Regelung über die Zahlung der Ausbildungsvergütung ist an die für die Angestellten geltende Regelung angepasst.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 36 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 36 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten sinngemäß auch für die Auszubildenden, soweit die tariflichen Regelungen übereinstimmen.

3.

Bei der Berechnung der Ausbildungsvergütung nach Absatz 3 Satz 1 ist von den Tagen des Ka-

lendermonats auszugehen, an denen ein Anspruch auf Ausbildungsvergütung bestand. Die darauf entfallende Ausbildungsvergütung ist zu zahlen.

Absatz 3 Satz 2 bestimmt, dass in anderen als den von § 13 Abs. 3 erfassten Fällen (z.B. bei nicht genehmigtem Fernbleiben von der Ausbildung) die Ausbildungsvergütung für jede nicht geleistete Ausbildungsstunde um 1/167,40 zu vermindern ist. Die Kürzung ist in allen geeigneten Fällen vorzunehmen.

zu § 9

Ausbildungsvergütung in besonderen Fällen

Bei der Verkürzung der Ausbildungszeit im Sinne des Absatzes 1 handelt es sich um eine Abkürzung der Ausbildungszeit auf Grund des § 29 Abs. 1 BBiG; Kürzungen auf Grund des § 29 Abs. 2 BBiG werden von § 9 Abs. 1 des Tarifvertrages nicht erfasst.

zu § 10

Entschädigung bei Dienstreisen, Abordnungen, Dienstgängen und Ausbildungsfahrten

1.

Die den Auszubildenden entsprechenden Beamten im Sinne des Satzes 1 sind die Landesbeamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst. Zu den Reisekostenbestimmungen der Beamten, die entsprechend anzuwenden sind, gehören auch die Verwaltungsvorschriften und die sonstigen Erlassregelungen zum Landesreisekostengesetz. Die Zuweisung des Auszubildenden an eine auswärtige Ausbildungsstelle ist keine Abordnung im Sinne des Reisekostenrechts. Diese Zuweisungen werden deshalb von der Verweisung auf das Reisekostenrecht der Beamten nicht erfasst.

2.

Reisen zur Teilnahme am Berufsschulunterricht sind keine Reisen zur Teilnahme am Unterricht im Sinne des Satzes 2. Für Reisen zur Teilnahme am Unterricht an einer auswärtigen Berufsschule gilt die besondere Regelung in Satz 3.

3.

Eine auswärtige Berufsschule im Sinne des Satzes 3 ist eine Berufsschule, die außerhalb der politischen Gemeinde des Wohnortes und des Ausbildungsortes (Dienstortes) des Auszubildenden liegt. Fahrkosten, die beim Berufsschulbesuch in dem Ort entstehen, in dem der Auszubildende wohnt oder ausgebildet wird, werden nicht erstattet. Fahrkosten, die bei Reisen zum Berufsschulbesuch einer auswärtigen Berufsschule entstehen, werden insoweit erstattet, wie sie den tarifvertraglich bestimmten zumutbaren Eigenanteil übersteigen. Der Begriff „monatlich“ im Sinne des Satzes 2 ist mit „Kalendermonat“, nicht jedoch mit dem Zeitraum der Dauer eines Monats entspricht, gleichzusetzen. Wir weisen besonders darauf hin, dass bei einer Änderung der für die Bemessung des Eigenanteils maßgebenden Ausbildungsvergütung (In-Kraft-Treten eines neuen Ausbildungsvergütungstarifvertrages) die Fahrkostenzuschüsse jeweils neu zu berechnen sind.

4.

Allgemeine Voraussetzung für die Erstattung von Fahrkosten ist, dass diese nach den im Land Nordrhein-Westfalen jeweils geltenden Vorschriften nicht von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden (Satz 4). Sie werden in diesem Sinne auch dann von einer solchen Körperschaft getragen, wenn die Körperschaft dem Schulträger die Fahrkosten der Schüler erstattet (z.B. Erstattung des Landes an die Träger von Ersatzschulen nach dem Ersatzschulfinanz-

gesetz - SGV. NRW. 223). Nach der Schülerfahrkostenverordnung vom 24. März 1980 (SGV. NRW. 223) trägt der Schulträger für Schüler von Bezirksfachklassen die notwendigen Fahrkosten, die 50,00 Euro monatlich übersteigen, bis zum Höchstbetrag von 100,00 Euro monatlich. Diese gesetzliche Regelung schließt die Anwendung der tariflichen Regelung nicht allgemein aus. Erreichen die Fahrkosten nicht die gesetzlich bestimmte Mindestgrenze von 50,00 Euro monatlich, wird die tarifliche Regelung uneingeschränkt angewendet; im Übrigen hat der Auszubildende nur den Unterschiedsbetrag zwischen den ihm nach der tariflichen Regelung zustehenden Betrag und 50,00 Euro monatlich selbst zu tragen.

5.

Den Wegegeldern und Fahrgeldern im Sinne des Absatzes 3 vergleichbare Entschädigungen sind auch die Ausbleibezulage nach Nr. 9 Abs. 1 Buchst. a und b SR 2 b des Abschnitts B der Anlage 2 zum MTArb, die Aufwandsentschädigung nach Nr. 9 Abs. 1 Buchst. c SR 2 b des Abschnitts B der Anlage 2 zum MTArb sowie die Beköstigungszulage nach Nr. 10 Abs. 1 Buchst. c SR 2 c des Abschnitts B der Anlage 2 zum MTArb.

6.

Gewährt das Land dem Auszubildenden bei Reisen zur Teilnahme am Unterricht, an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften, an Übungen zum Zwecke der Ausbildung oder zur zentralen Vorbereitung auf die Abschlussprüfung Unterkunft und Verpflegung (oder eines von beiden), ist die Ausbildungsvergütung um die im jeweils geltenden Ausbildungsvergütungstarifvertrag festgesetzten Beträge zu kürzen. Dem Auszubildenden stehen bei diesen Reisen kein Tage- oder Übernachtungsgeld und keine Trennungsentuschädigung zu.

Das Finanzministerium ist im Hinblick auf die für die Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst des Landes getroffene allgemeine Regelung in Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO damit einverstanden, dass bei Ausbildungsveranstaltungen, die nicht länger als 14 Kalendertage dauern, auch für Auszubildende ausnahmsweise auf eine Kürzung der Ausbildungsvergütung wegen der Gewährung von Unterkunft und Verpflegung verzichtet wird.

zu § 11

Krankenbezüge

1.

Entsprechend der Einführung eines Krankengeldzuschusses für Angestellte durch § 37 BAT in der ab 1. Juli 1994 geltenden Fassung erhalten auch die Auszubildenden, die nach dem 30. Juni 1994 in ein Ausbildungsverhältnis eintreten, künftig bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Auszubildenden erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Auszubildenden zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, nach Ablauf von sechs Wochen längstens bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialversicherungsträgers und der Netto-Ausbildungsvergütung. Absatz 1 ist deshalb durch den ÄnderungstV Nr. 8 vom 25. April 1994 mit Wirkung vom 1. Juli 1994 neugefasst worden.

2.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 37 Abs. 1 und Abs. 2, zu § 37 a und zu § 38 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 37 Abs. 1 und Abs. 2, des § 37 a und des § 38 BAT gegeben haben, sind für die Auszubildenden sinngemäß anzuwenden.

zu § 13

Fortzahlung der Ausbildungsvergütung bei Freistellung, bei Verhinderung oder Ausfall der Ausbildungsvergütung

1.

§ 13 Abs. 1 Unterabs. 1 entspricht § 12 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 (in Verbindung mit § 7) und Nr. 2 BBiG.

2.

§ 9 JArbSchG enthält die gesetzliche Verpflichtung des Ausbildenden, den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen; ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

Es besteht ein Beschäftigungsverbot zu Gunsten der berufsschulpflichtigen, unter das JArbSchG fallenden Auszubildenden vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht, an Berufsschultagen mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten, einmal in der Woche, und in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig (§ 9 Abs. 1 JArbSchG).

Das Beschäftigungsverbot vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht gilt auch für die über 18-jährigen berufsschulpflichtigen Auszubildenden.

3.

Eine weitere gesetzliche Freistellungspflicht unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung enthält § 10 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte; insoweit entspricht § 10 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG der Vorschrift des § 13 Abs. 1 Buchst. a des Manteltarifvertrages für Auszubildende.

Die Freistellung wird nach § 10 Abs. 2 Nr. 1 JArbSchG mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen auf die Arbeitszeit angerechnet.

Eine darüber hinausgehende Erweiterung enthält § 10 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG dahingehend, dass die Freistellung des Jugendlichen an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, gesetzlich vorgeschrieben ist; siehe hierzu auch § 16 des Tarifvertrages.

4.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 52 und § 52 a der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 52 und § 52 a BAT gegeben haben, sind im Übrigen für die Auszubildenden sinngemäß anzuwenden.

zu § 14

Erholungsurlaub

1.

Nach Absatz 2 richtet sich der Erholungsurlaub

- bei Auszubildenden, die in der Rentenversicherung der Angestellten versichert sind, nach den für gleichaltrige Angestellte der niedrigsten Urlaubsstufe maßgebenden Vorschriften; somit sind entsprechend anzuwenden: § 47 Abs. 1, 3, 6 und 7; § 48 Abs. 1, 4 und 5 und § 51 einschließlich der hierzu vereinbarten Sonderregelungen;
- bei Auszubildenden, die in der Rentenversicherung der Arbeiter versichert sind, nach den für

gleichaltrige Arbeiter der niedrigsten Urlaubsstufe maßgebenden Vorschriften; somit sind entsprechend anzuwenden: § 48 Abs. 7 bis 13 sowie §§ 51, 52, 53 und 54, einschließlich der hierzu vereinbarten Sonderregelungen.

2.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 47, zu § 48 und zu § 51 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 47 Abs. 1, 3, 6 und 7, § 48 Abs. 1, 4 und 5, § 51 einschließlich der hierzu vereinbarten Sonderregelungen gegeben haben, sind auf die Auszubildenden sinngemäß anzuwenden.

3.

Das Finanzministerium ist in Anwendung des § 40 LHO damit einverstanden, dass entsprechend der Vorschrift in § 8 Abs. 2 EUV Erholungsurlaub bis zum Ablauf von neun Monaten nach Ende des Urlaubsjahres in Anspruch genommen werden kann. Ein nach dieser Vorschrift nicht bis zum 30. September des folgenden Urlaubsjahres in Anspruch genommener Urlaub verfällt ohne die Möglichkeit einer Abgeltung.

4.

Die Abgeltung von bei der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses noch nicht erfüllten Urlaubsansprüchen ist in entsprechender Anwendung des § 51 BAT nicht zulässig, wenn sich an das Ausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber ohne Unterbrechung anschließt.

5.

Urlaubsjahr ist für alle Auszubildenden das Kalenderjahr.

6.

Der Auszubildende erhält während des Urlaubs die Bezüge, die er erhalten hätte, wenn er als Auszubildender während seines Erholungsurlaubs tätig gewesen wäre. Für die unter das JArbSchG fallenden Auszubildenden ist außerdem § 19 Abs. 4 Satz 1 JArbSchG i.V.m. § 11 Abs. 1 BUrlG zu beachten.

7.

Nimmt der Auszubildende während des Erholungsurlaubs Unterkunft und Verpflegung nicht in Anspruch, entfällt für diese Zeit der Nichtabnahme die Kürzung der Urlaubsvergütung nach § 8 Abs. 1 S. 2.

8.

§ 14 Abs. 3 entspricht inhaltlich der Regelung in § 19 Abs. 3 S. 1 JArbSchG. Für Jugendliche, die unter das JArbSchG fallen, ist zusätzlich die Regelung des § 19 Abs. 3 S. 2 JArbSchG zu beachten.

zu § 15

Familienheimfahrten

1.

Für Familienheimfahrten sind - nach den Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 - jedem Auszubildenden unabhängig von seinem Alter monatlich einmal die Fahrtkosten zu erstatten, und zwar höchstens bis zur Grenze des Bundesgebietes, wenn der Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten so weit vom Ort der Ausbildungsstätte entfernt ist, dass der Auszubildende nicht täglich zum Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss.

2.

Der Urlaub von zwei bis vier Ausbildungstagen für Familienheimfahrten nach Absatz 2 ist auf ein

Vierteljahr, d.h. auf zusammenhängende drei Monate, bezogen. Sind die Voraussetzungen des Absatzes 2 lediglich für einen kürzeren Zeitraum erfüllt, steht deshalb kein Urlaub, also auch kein Teilurlaub, zu.

3.

Ein Auszubildender, dessen Eltern zwei Wohnsitze haben, und der regelmäßig den größten Teil der Woche am Ort der Ausbildungsstätte mit einem Elternteil zusammen ist, hat keinen Anspruch auf Urlaub für Familienheimfahrten bzw. Erstattung der Fahrtkosten für Familienheimfahrten.

zu § 16

Freistellung vor Prüfungen

1.

Der Freistellungsanspruch für fünf bzw. sechs Ausbildungstage besteht für die jeweilige Abschlussprüfung (schriftlicher, mündlicher und praktischer Teil) insgesamt nur einmal.

2.

Nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG hat ein unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallender Auszubildender Anspruch auf Freistellung an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

Es ist sicherzustellen, dass für die unter den Geltungsbereich des JArbSchG fallenden Auszubildenden einer der fünf bzw. sechs freien Tage die nach § 16 S. 1 zu gewähren sind, auf den Tag vor der schriftlichen Prüfung fällt.

3.

Eine Zusammenfassung im Sinne des § 16 S. 2 kann z.B. die Vorbereitung im Betrieb durch den Ausbilder sein.

4.

Die Ausbildungsvergütung ist während der Freistellung nach § 16 fortzuzahlen (vgl. § 13 Abs. 1 Buchst. a).

zu § 19

Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Die Regelung entspricht § 46 BAT bzw. § 44 MTArb. Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 46 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 46 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 16 auf die Auszubildenden entsprechend.

zu § 20

Beihilfen und Unterstützungskassen

Die Regelung entspricht § 40 BAT bzw. § 46 MTArb. Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 40 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 40 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 20 auf die Auszubildenden entsprechend.

zu § 21

Schutzkleidung, Ausbildungsmittel

1.

Absatz 1 entspricht § 66 BAT bzw. § 70 MTArb.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 66 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 66 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 21 auf die Auszubildenden entsprechend.

2.

Nach Absatz 2 hat das Land dem Auszubildenden alle Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen, die der Auszubildende für die betriebliche Berufsausbildung benötigt. Hierzu gehören alle erforderlichen Werkzeuge und Werkstoffe (vgl. § 6 Abs. 1 Nr. 3 BBiG). Nicht dazu gehören Ausbildungsmittel für die Ausbildung in der Berufsfachschule oder Berufsschule.

zu § 22

Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

1.

Zweck des Absatzes 1 ist es, den Parteien des Ausbildungsverhältnisses rechtzeitig vor dessen Beendigung Gewissheit darüber zu verschaffen, ob das Ausbildungsverhältnis in Form eines Arbeitsverhältnisses fortgesetzt werden wird. Die Vorschriften des Absatzes 1 verpflichten die Beteiligten zu entsprechendem Handeln, wenn nicht ausnahmsweise triftige Gründe entgegenstehen. Liegt ein solcher Ausnahmefall nicht vor und unterlässt der Ausbildende die Mitteilung, so hat der Auszubildende zwar keinen Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, doch kann er den unter Umständen ihm entstandenen Schaden ersetzt verlangen, weil er es z.B. unterlassen hat, sich rechtzeitig eine andere Stelle zu beschaffen. Der Ausbildende ist nicht verpflichtet, die Gründe mitzuteilen, aus denen heraus er die Übernahme des Auszubildenden ablehnt. Es empfiehlt sich, die Mitteilung nicht nur dem Auszubildenden, sondern auch dessen gesetzlichem Vertreter zugehen zu lassen, soweit der Auszubildende noch nicht volljährig ist.

2.

Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 2 ermöglichtes dem Ausbildenden, eine endgültige Entscheidung erst nach Vorliegen des Prüfungsergebnisses zu treffen. Es empfiehlt sich, in der Mitteilung die Prüfungsnote anzugeben, die Mindestvoraussetzung für die anschließende Übernahme ist.

3.

Die Entscheidung des Ausbildenden über die Übernahme des Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis darf nicht auf sachfremden oder willkürlichen Erwägungen beruhen.

4.

Absatz 2 S. 1 stimmt wörtlich mit § 17 BBiG überein.

Nach Absatz 2 gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, wenn der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt wird, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist. Diese Folge tritt jedoch nur bei einem Auszubildenden ein, der die Abschlussprüfung bestanden hat, nicht etwa bei einem Auszubildenden, der die Abschlussprüfung nicht bestanden hat und der, ohne dass er dies ausdrücklich verlangt hat, bis zur nächsten Wiederholungsprüfung weiterbeschäftigt werden soll. Dies ergibt sich eindeutig aus dem Gesamtzusammenhang der tariflichen Vorschrift, denn Absatz 1 stellt ausdrücklich auf den Abschluss der Berufsausbildung („nach Abschluss der Berufsausbildung“) ab.

5.

Auf die Kündigungsschutzvorschrift des § 9 BPersVG wird hingewiesen.

§ 9 BPersVG ist in NRW nach § 107 S. 2 BPersVG i.V.m. Art. 74 Nr. 12 GG unmittelbar geltendes Recht.

6.

Ebenfalls zu beachten ist § 2 Abs. 5 des Arbeitsplatzschutzgesetzes, danach darf der Auszubildende die Übernahme eines Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht aus Anlass des Wehrdienstes ablehnen.

zu § 23

Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

1.

Außer aus den in § 23 angeführten Gründen endet das Berufsausbildungsverhältnis auch durch Auflösungsvertrag (siehe § 56 Abs. 1 MTArb) und durch Tod des Auszubildenden.

2.

§ 23 Abs. 1 dieses Tarifvertrages entspricht wörtlich § 14 BBiG.

3.

Der Zeitpunkt, zu dem die Abschlussprüfung als bestanden anzusehen ist, ergibt sich im Allgemeinen aus der Prüfungsordnung (siehe § 41 BBiG); bis zum Erlass der Prüfungsordnungen nach § 41 BBiG sind nach § 108 Abs. 1 BBiG die bisherigen Prüfungsordnungen weiter anzuwenden. Nach bisheriger überwiegender Auffassung gilt die Abschlussprüfung als bestanden, wenn das Prüfungsergebnis dem Auszubildenden in verbindlicher, d.h. schriftlicher Form bekannt gemacht ist.

4.

Verlangt der Auszubildende die Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses, so muss der Auszubildende die Ausbildung nach Maßgabe des § 23 Absatz 1 Unterabsatz 3 verlängern.

„Nächstmögliche Wiederholungsprüfung“ bedeutet, die für den Auszubildenden rechtlich und tatsächlich mögliche, der nichtbestandenen Abschlussprüfung folgende weitere Abschlussprüfung. Nimmt der Auszubildende an der nächstmöglichen Wiederholungsprüfung nicht teil, obwohl er dies kann, endet das Ausbildungsverhältnis mit Beginn dieser Prüfung. Nimmt er z.B. wegen Erkrankung nicht teil oder findet innerhalb eines Jahres keine Wiederholungsprüfung statt, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Ablauf dieses Jahres.

Es bestehen jedoch keine Bedenken, wenn im Einzelfall das Ausbildungsverhältnis auf Wunsch nach dem Nichtbestehen der ersten Wiederholungsprüfung bis zur zweiten Wiederholungsprüfung, insgesamt jedoch höchstens um ein Jahr, verlängert wird (so auch BAG im Urteil vom 15.3.2000 - 5 AZR 622/98 -).

5.

Im Übrigen entsprechen

- a) Absatz 2 dem § 15 Abs. 1 BBiG,
- b) Absatz 3 dem § 15 Abs. 2 und 4 BBiG und
- c) Absatz 4 dem § 15 Abs. 3 BBiG.

Die Vorschrift nennt die zulässigen Kündigungsgründe sowie einige Voraussetzungen für die Ausübung des Kündigungsrechts.

6.

Die Kündigungsmöglichkeiten nach Absatz 2 und Absatz 3 Unterabs. 1 Buchst. a stehen beiden

Parteien des Berufsausbildungsverhältnisses zu.

7.

Ist der Auszubildende noch nicht volljährig, ist kündigungsberechtigt der gesetzliche Vertreter des Auszubildenden; diesem gegenüber hat der Auszubildende ggf. die Kündigung auszusprechen.

8.

Die Regelungen zur Kündigung aus wichtigem Grund (Absatz 3 Unterabs. 1 Buchst. a und Absatz 3 Unterabs. 2) entsprechen weitestgehend den Regelungen für Angestellte im BAT (§ 54 BAT) bzw. für Arbeiter im MTArb (§ 59 MTArb).

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 54 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 54 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 23 auf die Auszubildenden insoweit sinngemäß.

Während jedoch nach § 54 Abs. 2 BAT bzw. nach § 59 Abs. 2 MTArb der Kündigende erst auf Verlangen des anderen Teils den Kündigungsgrund schriftlich mitteilen muss, sind nach § 23 Abs. 4 (in Übereinstimmung mit § 15 Abs. 3 BBiG) die Kündigungsgründe in jedem Falle schon im Kündigungsschreiben anzugeben. Die Nichtbeachtung der Schriftform und des Gebotes der Angabe der Kündigungsgründe führt zur Unwirksamkeit (§ 125 BGB).

9.

Die Kündigungsschutzvorschriften für Schwerbehinderte und nach dem MuSchG sowie nach dem BErzGG sind ggf. zu beachten.

10.

Die Tarifvertragsparteien sind im Rahmen der Lohnrunde 1994 übereingekommen, darauf hinzuwirken, dass Auszubildende grundsätzlich nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens sechs Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, soweit nicht personen- oder verhaltensbedingte Gründe entgegenstehen. Dies gilt nicht, soweit die Verwaltung bzw. der Betrieb über Bedarf ausgebildet hat. Diese Hinwirkungspflicht ist als Absatz 5 in den § 23 aufgenommen worden.

In der Lohnrunde 2000 ist der Zeitraum von 6 Monaten auf 1 Jahr verlängert worden. Die Vorschrift tritt am 31.01.2005 wieder außer Kraft.

Ein Rechtsanspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis kann aus § 23 Abs. 5 nicht hergeleitet werden; ebenso wenig besteht ein Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitgeber kann zur Übernahme von Auszubildenden anstelle eines Vollzeitarbeitsplatzes auch mehrere Teilzeitarbeitsplätze zur Verfügung stellen.

zu § 24

Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

1.

Die Vorschrift entspricht wörtlich § 16 Abs. 1 BBiG.

Auf die Ausschlussfrist des § 16 Abs. 2 BBiG wird hingewiesen.

Das allgemeine Schadensersatzrecht bleibt jedoch unberührt.

2.

Vorbehaltlich einer späteren tariflichen Regelung erklärt sich das Finanzministerium in Anwendung des § 40 Abs. 1 LHO damit einverstanden, dass für den Ersatz von Sachschäden, die Auszubildenden bei der betrieblichen Ausbildung entstanden sind, die für die Beamten des Landes geltenden Bestimmungen (§ 91 LBG bzw. § 32 BeamtVG und die zu ihrer Anwendung erlassenen Richtlinien) sinngemäß angewandt werden.

zu § 25

Zeugnis

1.

Die Vorschrift entspricht § 8 BBiG im Wortlaut.

2.

Der Anspruch auf ein Zeugnis nach § 25 des Tarifvertrages bzw. nach § 8 BBiG besteht unabhängig davon, ob ein nach § 34 Abs. 2 BBiG vorgeschriebenes Zeugnis über die Abschlussprüfung vorgesehen ist.

3.

Im Übrigen wird auf § 61 BAT bzw. § 64 MTArb verwiesen.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 61 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 61 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 25 auf die Auszubildenden sinngemäß.

zu § 26

Ausschlussfrist

1.

§ 26 ist wortgleich mit § 70 BAT.

2.

Die Hinweise, die wir in Abschnitt II zu § 70 der Durchführungshinweise zum BAT (Gem. RdErl. v. 24.4.1961 - SMBl. NRW. 20310 -) zur Anwendung des § 70 BAT auf die Angestellten des Landes gegeben haben, gelten für die Anwendung des § 26 auf die Auszubildenden entsprechend.

MBI. NRW. 1975 S. 668, geändert durch Gem. RdErl. v. 9.2.1976 ([MBI. NRW. 1976 S. 270](#)), 12.5.1978 ([MBI. NRW. 1978 S. 931](#)), 16.11.1978 ([MBI. NRW. 1978 S. 1982](#)), 9.1.1981 ([MBI. NRW. 1981 S. 143](#)), 5.8.1982 ([MBI. NRW. 1982 S. 1538](#)), 20.7.1983 ([MBI. NRW. 1983 S. 1846](#)), 18.12.1986 ([MBI. NRW. 1987 S. 147](#)), 2.9.1987 ([MBI. NRW. 1987 S. 1536](#)), 5.5.1988 ([MBI. NRW. 1988 S. 830](#)), 15.8.1988 ([MBI. NRW. 1988 S. 1339](#)), 31.5.1991 ([MBI. NRW. 1991 S. 964](#)), 22.4.1992 ([MBI. NRW. 1992 S. 695](#)), 15.6.1992 ([MBI. NRW. 1992 S. 950](#)), 27.6.1994 ([MBI. NRW. 1994 S. 805](#)), 11.8.1995 ([MBI. NRW. 1995 S. 1429](#)), 2.9.1996 ([MBI. NRW. 1996 S. 1598](#)), 3.6.1998 ([MBI. NRW. 1998 S. 866](#)), 31.3.1999 ([MBI. NRW. 1999 S. 643](#)), 4.9.2000 ([MBI. NRW. 2000 S. 1146](#)), 30.1.2002 ([MBI. NRW. 2002 S. 272](#)) 17.4.2003 ([MBI. NRW. 2003 S. 472](#)).

Der Abschluss von inhaltsgleichen Tarifverträgen und von Anschlussstarifverträgen zu diesem Tarifvertrag sowie zu Änderungsstarifverträgen mit anderen Gewerkschaften (bisher in Teil I MBI. NRW. veröffentlicht) wird ab 1.10.1977 nur noch im Teil II MBI. NRW. bekannt gegeben.

Anlagen

Anlage 1 (Anlage2)

[URL zur Anlage \[Anlage2\]](#)

Anlage 2 (Anlage1)

[URL zur Anlage \[Anlage1\]](#)