



Ihre Experten für
Garten & Landschaft

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

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

Rechte und Pflichten in der Ausbildung zum Landschaftsgärtner (Stand: März 2024)

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.

Im konkreten Einzelfall gilt der Ausbildungsvertrag, 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. Dies gilt auch für Werkzeug, das zu Prüfungen mitzubringen ist.

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

Ausbildungsnachweis

Einen täglichen Ausbildungsnachweis zu führen, ist Vorschrift. Zum Ausbildungsnachweis gehört auch, dass behandelte Themen des Berufsschulunterrichtes stichpunktartig im Berichtsheft festgehalten werden. Allein die Formulierung "Berufsschule/Unterricht" ist nicht ausreichend. Das Gleiche gilt für die Inhalte der überbetrieblichen Ausbildung.

Es ist unbedingt zu empfehlen, zusätzlich zu erbringende Leistungen, wie Sachberichte und Tätigkeitsberichte oder die „Pflanze der Woche“, in einer Zusatzvereinbarung vor Beginn der Ausbildung gemeinsam festzulegen.

Das Führen des Ausbildungsnachweises sowie der zusätzlich vereinbarten Teile des Berichtsheftes gehört zur Ausbildungszeit. Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis am Arbeitsplatz zu führen.

Grundsätzlich soll es feste Termine, mindestens monatlich, für regelmäßige Ausbildungsgespräche des Ausbilders bzw. der Ausbilderin mit den Auszubildenden im Betrieb geben. Dabei soll auch das Berichtsheft besprochen werden.

Der Ausbildungsnachweis kann auch in elektronischer Form geführt werden. Dann muss er jedoch ausgedruckt und jeweils vom Ausbilder bzw. der Ausbilderin und dem/der Auszubildenden unterschrieben werden. Auch dies soll in regelmäßigen Abständen (möglichst monatlich) erfolgen. Der

Ausbildungsbetrieb muss dem/der Auszubildenden die Möglichkeit geben, den Ausbildungsnachweis im Betrieb auszudrucken.

Zum Ausbildungsnachweis gehören neben den täglichen Aufzeichnungen auch der - jeweils entsprechend dem Stand der Ausbildung ausgefüllte - Ausbildungsplan sowie das Datenblatt „der/die Auszubildende“. Die Vollständigkeit des Ausbildungsnachweises wird von der zuständigen Stelle bei der Zwischenprüfung und bei einem Kontrolltermin einige Wochen vor der Abschlussprüfung geprüft. Nur wenn der Ausbildungsnachweis am Kontrolltermin vor der Abschlussprüfung vollständig geführt und unterschrieben vorgelegt wird, kann der/die Auszubildende zur Abschlussprüfung zugelassen werden.

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 zur Arbeit 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 von Seiten des/der Auszubildenden zusätzlich auch in der Berufsschule bzw. bei der Ausbildungsmaßnahme (ÜA) erfolgen. 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 Fahrtzeit 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 soll ausreichen, um einen Beruf zu erler-

nen. Im Gegensatz zu den übrigen Arbeitnehmern müssen volljährige Auszubildende also nur freiwillig und auch nur solche Überstunden leisten, die tatsächlich zur Ausbildung dienen. Bei minderjährigen Auszubildenden sind Überstunden nach Jugendarbeitsschutzgesetz nicht zulässig (s.u.).

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung bei volljährigen Auszubildenden ist nach dem Berufsbildungsgesetz besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

Die Anordnung von Bereitschaftsdienst ist für Auszubildende grundsätzlich nicht zulässig.

Der Berufsschulunterricht ist für alle Auszubildenden verpflichtend (§ 62 Hessisches Schulgesetz und § 21 Thüringer Schulgesetz). Für den Besuch der Berufsschule sind die Auszubildenden von der betrieblichen Ausbildung freizustellen. Ein Stundennachweis ist seitens des Auszubildenden hierüber nicht zu führen.

Unterrichtszeiten in der Berufsschule werden sowohl für minderjährige als auch für volljährige Auszubildende wie folgt auf die Arbeitszeit angerechnet:

- eine Schul-Blockwoche (mindestens 25 Unterrichtsstunden an mindestens fünf Tagen) entspricht einer Arbeitswoche von 40 Stunden.
- ein Schultag pro Woche (über fünf Unterrichtsstunden, jeweils 45 Minuten) entspricht einem Arbeitstag von acht Stunden. Weitere Schultage in der gleichen Woche (wenn keine Blockwoche, s.o.) werden mit der tatsächlich dafür benötigten Zeit, einschließlich Pausen- und Wegezeit, angerechnet (Hin- und Rückweg vom/zum Wohnort sowie ggf. Weg zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb).

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

Auch für die überbetriebliche Ausbildung, für Prüfungen sowie für den Arbeitstag vor der schriftlichen Abschlussprüfung sind die Auszubildenden freizustellen.

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!

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.

Arbeitssicherheit

Die Einhaltung der Vorschriften zur Arbeitssicherheit muss in einem Ausbildungsbetrieb selbstverständlich sein. Dazu gehört auch die persönliche Schutzausrüstung. Diese ist - entsprechend den jeweils ausgeführten Arbeiten - vom Betrieb unentgeltlich zur Verfügung zu stellen, und die einzelnen Teile müssen bei Verschleiß ersetzt werden.

Zur persönlichen Schutzausrüstung gehören: Schutzhelm, Gesichtsschutz (Schutzschild), Schutzbrille, Gehörschutz, Atemschutzmaske, Schutzhandschuhe, Schnittschutzhose, Knieschoner, Schutzanzug, Warn- und Wetterschutzkleidung, Sicherheitsschuhe.

Die Schutzausrüstung muss individuell passen und ist immer nur für den Gebrauch durch eine Person bestimmt. Die Auszubildenden haben die Pflicht, ihre persönliche Schutzausrüstung pfleglich zu behandeln und Mängel dem Betrieb sofort mitzuteilen.

Der Betrieb hat darüber zu wachen, dass die persönliche Schutzausrüstung gemäß den Arbeitssicherheits-Vorschriften Anwendung findet, und die Auszubildenden haben den entsprechenden Anweisungen Folge zu leisten.

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>