

Fragen und Antworten

Welche Arbeitszeit gilt für Lehrlinge?

Während des Lehrverhältnisses gelten für die Arbeitszeit der Lehrlinge grundsätzlich die für Werkstätige zutreffenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Es gibt jedoch einige Besonderheiten, die sich aus dem Charakter des Lehrverhältnisses als Arbeits- und schulisches Ausbildungsverhältnis ergeben und die zum erhöhten Schutz jugendlicher Werkstätiger erforderlich sind.

Die Arbeitszeit der Lehrlinge umfaßt ihre Teilnahme an der theoretischen und an der berufspraktischen Ausbildung. Auch für Lehrlinge gilt gemäß § 161 Abs. 1 AGB die 5-Tage-Arbeitswoche. Die wöchentliche Arbeitszeit der Lehrlinge beträgt bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres 42 Stunden. Sind sie älter als 16 Jahre, beträgt die Arbeitszeit 43 $\frac{3}{4}$ Stunden, sofern die berufspraktische Ausbildung nicht im Schichtsystem erfolgt (§ 1 Abs. 1 der VO über Arbeitszeit und Erholungsurlaub vom 29. Juni 1961 [GBl. II Nr. 41 S. 263] i. d. F. der VO über die durchgängige 5-Tage-Arbeitswoche und die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit in einigen Wochen mit Feiertagen vom 3. Mai 1967 [GBl. II Nr. 38 S. 237]).

Wird die berufspraktische Ausbildung im Schichtsystem durchgeführt (das ist in der Regel frühestens ab Beendigung der Grundlagenausbildung bzw. ab 2. Lehrjahr zulässig), beläuft sich die wöchentliche Arbeitszeit für Lehrlinge im Zweischichtsystem auf 42 und für Lehrlinge im Drei- oder durchgehenden Schichtsystem auf 40 Stunden (vgl. VO über die weitere schrittweise Einführung der 40-Stunden-Arbeitswoche vom 29. Juli 1976 [GBl. I Nr. 29 S. 385]).

Für Lehrlinge unter 18 Jahren, die ihre berufspraktische Ausbildung im Schichtsystem erhalten, muß zwischen zwei Arbeitsschichten eine arbeitsfreie Zeit von mindestens 13 Stunden liegen (§ 166 Abs. 3 AGB). Ein Lehrling unter 18 Jahren, dessen theoretischer Unterricht z. B. um 7 Uhr beginnt, muß folglich am Vortag seine berufspraktische Ausbildung spätestens um 18 Uhr beendet haben. Bei Lehrlingen über 18 Jahren muß die arbeitsfreie Zeit zwischen zwei Arbeitsschichten in der Regel mindestens 12 Stunden betragen (§ 166 Abs. 2 AGB).

Der tägliche theoretische Unterricht wird grundsätzlich in 7 Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten erteilt. Ist es einmal erforderlich, an einem Tag der Woche 8 Stunden Unterricht zu erteilen, sind am vorhergehenden bzw. nächstfolgenden Unterrichtstag nur 6 Stunden zu geben.

Für Lehrlinge der Klassen Berufsausbildung mit Abitur beträgt der theoretische Unterricht in der Regel 6 bis 7 Unterrichtsstunden je Tag (vgl. § 7 der AO über die Organisation des theoretischen und berufspraktischen Unterrichts in der Berufsbildung vom 20. Juli 1977 [GBl. I Nr. 25 S. 311]).

An Tagen, an denen theoretischer Unterricht erteilt wird, und an Prüfungstagen müssen Lehrlinge nur dann zur praktischen Ausbildung in ihren Betrieb, wenn der Unterricht bzw. die Prüfungen einschließlich der dafür aufzuwendenden Fahr- und Wegezeiten nicht länger als 6 Stunden dauern (§ 182 Abs. 3 AGB).

Wird theoretischer Unterricht an einem Sonnabend erteilt, dann ist dem Lehrling der arbeitsfreie Werktag möglichst am darauffolgenden Montag zu gewähren. Ist theoretischer Unterricht an mehreren Sonnabenden hintereinander erforderlich, dann erhält der Lehrling anschließend die entsprechenden arbeitsfreien Werktage.

Für planmäßigen berufspraktischen Unterricht am Sonnabend und Sonntag bzw. an einem von beiden Tagen werden dem Lehrling die ihm zustehenden arbeitsfreien Tage (einer bzw. zwei) an anderen Werktagen gewährt. Das sollten möglichst zwei zusammenhängende arbeitsfreie Tage sein, jedoch keine Tage, an denen theoretischer Unterricht erteilt wird (vgl. § 10 Abs. 1 bis 3 der AO über die Organisation des theoretischen und berufspraktischen Unterrichts, a. a. O.).

Kann ein Lehrling nach Beendigung seiner Lehre neben seinem Facharbeiterzeugnis eine schriftliche Beurteilung verlangen?

Gemäß § 67 Abs. 1 Buchst. a AGB hat der Betrieb auch dann eine Beurteilung anzufertigen, wenn das Lehrverhältnis beendet wird. Der Lehrling hat demzufolge einen Rechtsanspruch auf eine Beurteilung, die für seinen weiteren Einsatz und seine Entwicklung als Facharbeiter von großer Bedeutung ist.

Die Pflicht zur Anfertigung der Beurteilung obliegt in jedem Fall dem Betrieb, der den Lehrvertrag abgeschlossen hat, und sie besteht unabhängig davon, ob der Lehrling einen entsprechenden Antrag stellte.

Der Betrieb ist auch dann verpflichtet, eine Beurteilung anzufertigen, wenn sich der Lehrling während des Lehrverhältnisses für ein Studium bewirbt oder wenn er ein berechtigtes Interesse an der Anfertigung einer Beurteilung nachweist (§ 67 Abs. 1 Buchst. c AGB). Nach Beendigung der Lehre muß der Betrieb auch dann eine Beurteilung anfertigen, wenn der Lehrling im Betrieb bleibt.

Die Leistungen und das Verhalten des Lehrlings während der Ausbildung werden regelmäßig neben den Noten eingeschätzt und in die für die Berufsbildung geltenden Ordnungsmittel eingetragen. Diese Einschätzung bildet die Grundlage für die Beurteilung, wobei sich deren inhaltliche Anforderungen aus § 68 Abs. 1 AGB ergeben. So ist umfassend einzuschätzen, wie der Lehrling das Ziel der Ausbildung (§ 129 Abs. 2 AGB) erreicht hat. Dazu gehören Aussagen über seine Persönlichkeitsentwicklung, seine Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Entwicklung des sozialistischen Bewußtseins, sein Verhalten im jeweiligen Kollektiv, seine gesellschaftlichen Aktivitäten, seine Mitarbeit im sozialistischen Berufswettbewerb und in der MMM-Bewegung sowie sein Bestreben, beständige Facharbeiterleistungen zu erreichen.

Die Beurteilung muß der Wahrheit entsprechen und Aussagen über die wesentlichen, charakteristischen und ständigen Verhaltensweisen des Lehrlings enthalten (§ 68 Abs. 1 AGB). Nicht charakteristische Verhaltensweisen sind für die Beurteilung ohne Bedeutung. Hinweise auf erloschene oder gestrichene Disziplinarmaßnahmen sind unzulässig.

Die Beurteilung ist im Arbeitskollektiv im Beisein des Lehrlings zu beraten (§ 68 Abs. 2 AGB). Über die vorgesehene Beratung muß der Betrieb die zuständige Gewerkschaftsleitung informieren; deren Vertreter können daran teilnehmen und ihre Auffassung zur Beurteilung darlegen (§ 68 Abs. 3 AGB). Diese Informationspflicht und dieses Mitwirkungsrecht sollten auch — obwohl das AGB dies nicht ausdrücklich vorsieht — gegenüber der FDJ-Leitung bestehen und von ihr wahrgenommen werden.

Die Beurteilung ist als ein betriebliches Dokument (Kopfbogen des Betriebes und nicht der Einrichtung der Berufsbildung) zweifach anzufertigen und von dem Leiter des Betriebes, der den Lehrvertrag abgeschlossen hat, bzw. von dem von ihm Beauftragten (z. B. dem Kaderleiter) zu unterzeichnen. Das Original der Beurteilung ist dem Lehrling unverzüglich, spätestens aber 2 Wochen nach der Mitteilung des Lehrlings, daß er eine Beurteilung benötigt, auszuhändigen (§ 67 Abs. 1 AGB). Bei fristgemäßer Beendigung der Berufsausbildung sollte die Beurteilung gemeinsam mit dem Facharbeiterzeugnis und der Urkunde über die Ausbildung zum Facharbeiter ausgehändigt werden. Die zweite Ausfertigung der Beurteilung wird in die Personalakte aufgenommen.

Ist der Jungfacharbeiter mit der Beurteilung nicht einverstanden, kann er innerhalb von 3 Monaten nach Aushändigung der Beurteilung bei der Konfliktkommission bzw. beim Kreisgericht Einspruch einlegen (§ 69 AGB). In dem Antrag bzw. der Klage hat er darzulegen, in welcher Richtung er eine Änderung der Beurteilung verlangt.