

**LEIT
FADEN ZUR
AUSBILDUNG
AN TANK
STELLEN**

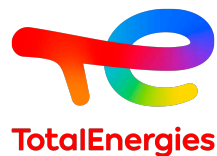
Leitfaden zur Ausbildung an Tankstellen

Hallo und herzlich willkommen zum Leitfaden Ausbildung an Tankstellen.

Egal, ob Sie in Kürze eine/einen Auszubildende/n einstellen wollen oder sich nur über die Möglichkeiten und Chancen einer Berufsausbildung informieren möchten, dieser Leitfaden hilft Ihnen, Ihre Ziele zu erreichen.

Der Wirtschaftsverband Fuels und Energie e.V. wünscht Ihnen viel Spaß beim Lesen und Recherchieren.

Zu den Webseiten der Unterstützer des Leitfadens:



Kapitelübersicht

Kapitel 1

Sie wollen zum ersten Mal ausbilden? In diesem Kapitel finden Sie alle wichtigen Vorabinformationen zum Thema Berufsausbildung.

Sie wollen zum ersten Mal ausbilden?

Kapitel 2

Sie haben sich entschlossen, als Ausbilder/in tätig zu werden? Alles, was Sie vor Beginn der Ausbildungstätigkeit beachten müssen, finden Sie in diesem Kapitel.

Was Sie vor der Ausbildung wissen sollten.

Kapitel 3

Sie haben bereits einen oder mehrere Auszubildende? Lesen Sie weitere wertvolle Informationen, die Sie in der Ausbildungspraxis unterstützen.

Sie bilden bereits aus und brauchen weitere Informationen?

Sie wollen zum ersten Mal ausbilden?

Nachwuchsförderung:

Warum Ausbilden wichtig ist und welche Vorteile Sie davon haben?

Seite 12

Ausbildungsberufe:

Was ist eine Ausbildungsordnung und welche Bedeutung hat sie für Sie als Ausbilder/in?

Seite 14

Welche Ausbildungsberufe können Sie auf der Tankstelle ausbilden?

Seite 15

Wie lange dauert eine Ausbildung und kann sie verkürzt werden?

Seite 18

Das duale Ausbildungssystem:

Wie ist die duale Ausbildung in Deutschland organisiert?

Seite 20

Anforderungen an Betrieb und Ausbilder/innen:

Welche Anforderungen müssen Sie als Ausbilder/in und Ihr Betrieb für eine Ausbildung erfüllen?

Seite 22



Was Sie vor der Ausbildung wissen sollten.

Bewerbersuche:

Wie Sie am besten nach Auszubildenden suchen.

Seite 24

Worauf müssen Sie bei einer Bewerbungsunterlage achten?

Seite 25

Wie gestalten Sie ein gutes Vorstellungsgespräch?

Seite 26

Was hat eine Einstiegsqualifizierung für Vorteile für Sie?

Seite 28

Der Ausbildungsvertrag:

Was Sie bei der Erstellung des Ausbildungsvertrages beachten müssen.

Was gehört alles zum Berufsausbildungsvertrag?

Welche Unterlagen müssen Sie an die IHK senden?

Welche Unterlagen müssen Sie von Ihrer/Ihrem Auszubildende/n anfordern?

Seite 30

Vergütung des/der Auszubildenden:

Wie hoch ist die Ausbildungsvergütung Ihrer/Ihres Auszubildenden?

Seite 32

~~würde!~~
~~hätte!~~
~~könnte!~~
~~sollte!~~

LOS GEHT'S!

Sie bilden bereits aus und brauchen
weitere Informationen?

Rechte und Pflichten :

Erfahren Sie mehr über Rechte und Pflichten der Ausbilder/innen und Auszubildenden während der Ausbildung.

Seite 34

Arbeitszeiten von Auszubildenden:

Wie lange darf Ihr/e Auszubildende/r arbeiten? Lesen Sie in diesem Abschnitt, welche Gesetze die Arbeitszeiten von Auszubildenden beeinflussen.

Seite 35

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses:

Ob durch erfolgreiche Abschlussprüfung oder Probezeitkündigung: Ein Ausbildungsvertrag ist anders zu betrachten, als ein normaler Arbeitsvertrag.

Lesen Sie in diesem Kapitel, wo die Unterschiede liegen.

Seite 36

Jugendschutz:

Nicht nur als Kunde/in, sondern auch in der Ausbildung, ist ein/e Jugendliche/r zu schützen. Erfahren Sie hier alles Wichtige zum Thema Jugendschutz und über die Schulungsinitiative SchuJu des BSI.

Seite 38

Arbeitssicherheit:

Erfahren Sie, was in einer Ausbildung zum Thema Arbeitssicherheit zu beachten ist.

Seite 42

Fördermaßnahmen:

Auszubildende haben ein unterschiedliches Leistungsniveau. Für einige reicht die Ausbildung in Betrieb und Berufsschule aus, andere benötigen etwas mehr Unterstützung. Wo Sie diese Unterstützung finden, lesen Sie in diesem Kapitel.

Seite 44



Soziale Verantwortung

Auch wenn nicht jede/r Auszubildende/r übernommen werden kann, stellt dieser Ausbildungsgang eine sehr zukunftsorientierte Ausbildung dar. Denn mit der Ausbildung Kaufmann/frau im Einzelhandel oder Verkäufer/in an einer Tankstelle eröffnet sich die Möglichkeit, auch in andere Einzelhandelsbereiche einzusteigen. Es ist also für alle Beteiligten ein wichtiger und richtiger Schritt in die Zukunft.



Geringeres Fehlbesetzungsrisiko

Das Risiko einer Fehlbesetzung ist bei einem/einer externen Bewerber/in wesentlich höher als bei der Übernahme eines/einer selbst ausgebildeten Mitarbeiters/Mitarbeiterin.

Personelle Fehlbesetzungen stellen somit einen erheblichen Kostenfaktor dar, der weitgehend vermieden werden kann, wenn Betriebe ihren Nachwuchs selbst ausbilden. Die Vorteile der eigenen Ausbildung bestehen vor allem darin, dass der Betrieb seine/n Auszubildende/n im Durchschnitt drei Jahre kennen gelernt hat. Der/Die Auszubildende wiederum erhält während seiner/ihrer Ausbildungszeit einen guten Einblick in alle organisatorischen, personellen und fachlichen Verflechtungen des Betriebs. Er/Sie lernt zudem schon während der Ausbildung seinen/ihren späteren Arbeitsplatz kennen und kann prüfen, ob ihm/ihr diese Arbeit gefällt und ob er/sie mit den Kollegen zurechtkommt.

Dadurch werden vorbeugend etwaige Reibungsverluste aufgrund zu hoher Erwartungen ausgeschaltet, die ansonsten die Arbeitsproduktivität eines Betriebes oft wesentlich beeinträchtigen. Der/Die Auszubildende erlangt zudem eine hohe Vertrautheit mit der Unternehmenskultur und mit den „ungeschriebenen Gesetzen“ des Betriebes, was für seine/ihre Zufriedenheit und Betriebstreue förderlich sein kann. Hinzu kommt, dass er/sie aufgrund seiner/ihrer betriebsspezifischen Kenntnisse nach Beendigung der Ausbildung viel flexibler einsetzbar ist als ein/e externe/r Bewerber/in.

Höhere Kosten für die Einarbeitung externer Fachkräfte

Nach Meinung der ausbildenden Betriebe dauert es deutlich länger und ist damit auch kostenintensiver, eine/n externe/n Mitarbeiter/in auf die betriebsspezifischen Arbeiten und die betriebsinternen Zusammenhänge einzustimmen, als eine/n ehemalige/n Auszubildende/n. Darüber hinaus können Auszubildende bereits während ihrer Ausbildung selbstständig Arbeiten im Betrieb übernehmen. Nach Beendigung der Ausbildung kann dann ein sofortiger Einsatz in einem Bereich erfolgen, da der/die Auszubildende schon während der Ausbildung einen guten Einblick in die betrieblichen Abläufe bekommen hat.

Ausbildungsauftrag erkennen, Verantwortung übernehmen

Nina ist 20 Jahre alt und hat schon zwei Ausbildungen abgebrochen. „War nicht das richtige“, so ihre eigene Einschätzung. Ninas neue Ausbilderin, Frau Meier, war am Anfang skeptisch. „Bei zwei Fehlversuchen war ich mir nicht ganz sicher, wie lange Nina durchhält“, so die langjährige Tankstellenpächterin. Aber Frau Meier bildet schon seit vielen Jahren aus und weiß, worauf es ankommt. „Man muss den jungen Menschen eine Perspektive bieten, für die wenigsten Bewerber ist die Ausbildung auf der Tankstelle die erste Wahl. Die Vielfältigkeit des Ausbildungsberufs ist nicht gleich auf den ersten Blick ersichtlich, daher gestalte ich die Probezeit so abwechslungsreich und realitätsnah wie möglich“ erzählt Frau Meier.

Und dies tut sie nicht aus reiner Nächstenliebe. Frau Meier betreibt insgesamt 3 Tankstellen und hat regelmäßig Probleme, geeignetes Personal zu finden. Die Entscheidung auszubilden, hat sie nie bereut. „Einen meiner Stationsleiter habe ich selbst ausgebildet“ sagt die Unternehmerin stolz. „Er hat sehr gute Leistung während der Ausbildung gezeigt und das habe ich entsprechend honorieren können. Auch Nina soll die Chance auf einen Posten als Stationsleiterin bekommen. Ich habe einfach ein besseres Gefühl im Bauch, wenn ich auf die Entwicklung meiner zukünftigen Stationsleiter Einfluss nehmen kann und für die jungen Menschen ist das enorme Motivation und Ansporn.“

Auf die Frage, ob Kostenersparnis ein Beweggrund für die Ausbildung war, fängt Frau Meier an zu schmunzeln. „Wer glaubt, dass Auszubildende billige Arbeitskräfte sind, wird in kürzester Zeit vom Gegenteil überzeugt. Auszubildende sind auf den ersten Blick günstig, aber der Ausbilder muss viel Zeit in sie investieren, damit der Betrieb auch einen Nutzen aus der Ausbildung ziehen kann. Ziel ist die „Produktion“ von Fachkräften und dies schafft man nicht mit dem Packen-Putzen-Kassieren-Prinzip. Für meine Auszubildenden gehört sowohl die Kasse als auch das Büro zu den Lernorten im Betrieb. Den Jungs und Mädels macht die Abwechslung und Herausforderung Spaß und so soll es sein“.

[Interview aus dem Magazin „Tankstelle“, Ausgabe Januar 2016.](#)

Im Rahmen einer Berufsausbildung gehen Sie als Ausbilder eine große Verantwortung ein. Sie übernehmen nicht nur die Aufgabe einen jungen Menschen auszubilden sondern diesen auch Charakterlich zu formen. Aber genau diese zusätzliche Pflicht bietet Ihnen eine enorme Chance. Sie können direkt Einfluss nehmen auf die Entwicklung eines zukünftigen Mitarbeiters.

Die Ausbildungsordnung

Grundlage für eine geordnete Ausbildung ist die Ausbildungsordnung (§ 4 BBiG). Sie ist eine Rechtsverordnung, die vom Bundesministerium für Wirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung für jeden staatlich anerkannten Ausbildungsberuf erlassen wird. Gemäß § 4 Abs. 2 BBiG darf in diesen Ausbildungsberufen nur nach Ausbildungsordnung ausgebildet werden.

Mindestinhalte der Ausbildungsordnung:

Ausbildungsdauer

Genauere Beschreibung der Ausbildungsdauer nach Vorgaben BBiG.

Genauere Berufsbezeichnung

Durch genaue Berufsbezeichnungen werden Verwechslungen mit ähnlichen oder älteren Bezeichnungen vermieden.

Ausbildungsberufsbild

Im Ausbildungsberufsbild sind die Mindestanforderungen (notwendige Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten) aufgeführt, die zwingend in der Ausbildung vermittelt werden müssen. Das Berufsbild dient als Grundlage für den Abgleich mit den betrieblichen Anforderungen und damit für die Auswahl des Ausbildungsberufs.

Der Ausbildungsrahmenplan

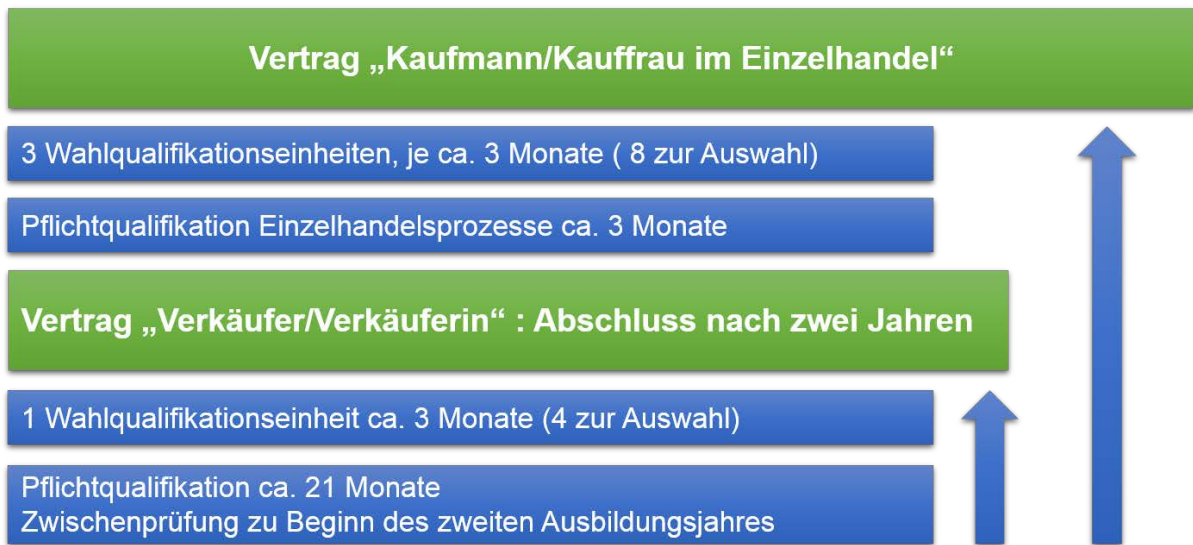
In diesem Plan sind die Inhalte des Berufsbildes in einer sachlichen und zeitlichen Gliederung zusammengefasst. Die aufgeführten Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten werden in Form von Groblernzielen aufgeführt und bilden die Grundlage für die Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplans.

Prüfungsanforderungen

In der Ausbildungsordnung sind die Anforderungen aller Teile der Abschlussprüfung zu finden. Somit kann der Ausbilder die entsprechenden Ausbildungsschwerpunkte erkennen und eine gezielte Prüfungsvorbereitung leisten.

Die Ausbildungsordnung für die Berufe Kaufmann/frau im Einzelhandel wurde im Jahr 2009 überarbeitet. Die Erprobung wurde aufgrund weiterer Erfahrungssammlung im Jahr 2015 verlängert.

Ausbildungsberufe auf der Tankstelle



Den Ausbildungsbetrieben wird empfohlen, guten Bewerber/innen sofort einen dreijährigen Ausbildungsvertrag zum/zur Kaufmann/frau im Einzelhandel anzubieten. Es sollte das Ziel sein, Stationsleiter/innen bzw. selbstständige Einzelhandelskaufleute (Unternehmer/innen) auszubilden. Wenn Zweifel über die Fähigkeiten bestehen, wird der Abschluss eines zweijährigen Ausbildungsvertrages zum/zur Verkäufer/in empfohlen.

Da die ersten beiden Ausbildungsjahre beider Berufe gleich sind, kann nach erfolgter Zwischenprüfung (Anfang des zweiten Ausbildungsjahres) oder nach bestandener Verkäuferprüfung, der zweijährige Vertrag bei entsprechender Entwicklung der Auszubildenden, in einen dreijährigen umgewandelt werden.

Hierfür ist ein neuer Ausbildungsvertrag über das noch fehlende dritte Ausbildungsjahr erforderlich - entweder mit dem bisherigen Ausbildungsbetrieb oder mit einem anderen.

Ein weiterer Ausbildungsberuf ist der/die Tankwart/in. Es handelt sich hierbei um ein modernisierungsbedürftiges Berufsbild, welches für Tankstellen mit Sonderstellung (z.B. angeschlossene Werkstätten, Autohändlern etc.) gedacht ist. Die Ausbildung geht über 3 Jahre und gilt als anerkannte Berufsausbildung.

Die Auswahl der Ausbildungsbausteine

Sie erfolgt durch den Betrieb vor Beginn der Ausbildung. Vor Abschluss eines Ausbildungsvertrages muss sich der Betrieb festlegen, in welcher Bausteinkombination er die Ausbildung durchführen will. Die entsprechenden Bausteine sind im Ausbildungsvertrag festzuhalten. Eine detaillierte Darstellung, der in der Ausbildung zu Verkäufern und Einzelhandelskaufleuten zu vermittelnden Fähigkeiten und Kenntnisse, erhalten Sie bei Ihrer zuständigen IHK.

Verkäufer/in (24 Monate)		Zusätzlich Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (12 Monate, insgesamt 36 Monate)	
Pflichtqualifikationen 21 Monate	Wahlqualifikation (1 aus 4 auswählen) 3 Monate	Pflichtqualifikation 3 Monate	Wahlqualifikationen (3 aus 7 auswählen) Je 3 Monate = 9
Der Ausbildungsbetrieb	Warenannahme, Warenlagerung	Einzelhandelsprozesse	Beschaffungsorientierte Warenwirtschaft
Information und Kommunikation	Beratung und Verkauf		Warenwirtschaftliche Analyse
Warenassortiment			Beratung, Ware, Verkauf
Grundlagen von Beratung und Verkauf			Kaufmännische Steuerung + Kontrolle
Servicebereich Kasse			Kasse
Marketinggrundlagen	Marketingmaßnahmen		IT-Anwendungen
Warenwirtschaft			Personal
Grundlagen des Rechnungswesens			Grundlagen unternehmerischer Selbstständigkeit

} Mindestens 1

Empfehlungen für Ausbildungsbausteine

Bei der Ausbildung von Verkäufern/Verkäuferinnen sollte im zweiten Ausbildungsjahr der Baustein „Kasse“ gewählt werden. („Beratung und Verkauf“ wendet sich vorrangig an beratungsorientierte Fachgeschäfte, „Warenannahme, Warenlagerung“ und „Marketing“ sind für Tankstellen nicht zu empfehlen.) Falls für eine/n Auszubildende/n zum Einzelhandelskaufmann/frau im zweiten Ausbildungsjahr der Baustein „Kasse“ gewählt wurde, sollte im dritten Ausbildungsjahr einer der drei Wahlbausteine „Beratung, Ware und Verkauf“ sein, damit der/die Auszubildende wenigstens zwei Warengruppen nach Breite und Tiefe beherrscht.

Die Entscheidung über die zwei weiteren Wahlbausteine sollten von den betrieblichen Möglichkeiten und den Fähigkeiten des/der Ausbilders/Ausbilderin abhängig gemacht werden. Der Baustein „Personal“ ist möglicherweise von Interesse, wenn ein/e Nachfolger/in oder eine Stationsleitung ausgebildet werden soll.

Wenn im zweiten Ausbildungsjahr der Baustein „Beratung und Verkauf“ gewählt wurde, ist die Wahl des Bausteins „Beratung, Ware, Verkauf“ im dritten Ausbildungsjahr möglicherweise nicht zu empfehlen, da dann insgesamt vier Warengruppen nach Breite und Tiefe beherrscht werden müssen.

Der Warenbereich wird im schriftlichen Ausbildungsnachweis dokumentiert und ist Grundlage der betrieblichen Ausbildung und der mündlichen Abschlussprüfung. Empfohlen wird der Warenbereich Betriebsstoffe des Fahrzeugs, der aus den Warengruppen Kraftstoffe und Motorenöle besteht. Im Wahlbaustein „Beratung und Verkauf“ bzw. „Beratung, Ware, Verkauf“ müssen dann diese beiden Warengruppen nach Breite und Tiefe beherrscht werden.

Ausbildungsbeginn und Ausbildungszeit

Ausbildungsbeginn

Er liegt in der Regel zwischen August und September.

Abweichender Ausbildungsbeginn Februar (in Absprache mit der jeweiligen IHK in Sonderfällen).

Die vorgeschriebene Ausbildungszeit lt. Ausbildungsordnung beträgt für den/die Kaufmann/frau im Einzelhandel 3 Jahre und für den/die Verkäufer/in 2 Jahre.

- Eine längere Dauer, als in der Ausbildungsordnung vorgeschrieben, darf nicht vereinbart werden.
- **Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.**
- Der Berufsausbildungsvertrag endet spätestens mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit. Besteht der/die Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis am Tage der Feststellung des Gesamtergebnisses.
- Wird der/die Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

Richtlinien zur Verkürzung/Verlängerung der Ausbildungszeit

Die Anrechnung beruflicher Vorbildung ist länderspezifisch geregelt.

Die in der Ausbildungsordnung festgesetzte Ausbildungszeit ist im Einzelfall auf Antrag bei der IHK zu verkürzen, wenn zu erwarten ist, dass der der/die Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht.

Verkürzung der Ausbildungszeit (Kaufmann/frau im Einzelhandel) kann erfolgen:

- Bei Auszubildenden mit Fachhochschulreife oder Hochschulreife um 1 Jahr.
- Bei Auszubildenden mit Realschulabschluss oder ähnlichem Abschluss um ein halbes Jahr.

Mehrere Anrechnungsmöglichkeiten können nebeneinander berücksichtigt werden. Die Mindestausbildungszeit beträgt 18 Monate.

Verlängerung der Ausbildungszeit kann erfolgen:

- In Ausnahmefällen kann die IHK auf Antrag der Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.
- Besteht der/die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein/ihr Verlangen bis zur nächsten Wiederholungsprüfung höchstens um ein Jahr.

IHK-Finder

Das duale Ausbildungssystem

Gemäß Berufsbildungsgesetz findet die berufliche Erstausbildung im Betrieb und in der Berufsschule statt.

Beide Lernorte unterliegen unterschiedlichen Rechtsgrundlagen. Die betriebliche Ausbildung ist nationalem Recht untergeordnet (Berufsbildungsgesetz). Das bedeutet, dass alle staatlich anerkannten Ausbildungsberufe von Flensburg bis Bad Reichenhall auf den gleichen inhaltlichen und zeitlichen Grundlagen basieren. Der Inhalt der Berufsschulbildung unterliegt den Rahmenlehrplänen des jeweiligen Bundeslandes.

Übersicht Lernorte im dualen System:

Ausbildung im Betrieb	Lernorte	Ausbildung in der Berufsschule
Bundeseinheitliche Ausbildungsordnung	Inhaltliche Rechtsgrundlage	Landeseinheitliche Rahmenlehrpläne
Berufsbildungsgesetz BBiG	gesetzliche Rechtsgrundlage	Schulgesetz der Bundesländer
privatrechtliche Träger (z.B. Unternehmen)	Träger	öffentliche-rechtliche Träger (z.B. Schulen)

Ausbildung an der Berufsschule

In der engen Abstimmung mit der Ausbildungsordnung wurde der Rahmenlehrplan der Kultusministerkonferenz (KMK) mit dem so genannten Lernfeldkonzept gestaltet.

Insgesamt sind 14 Lernfelder vorgesehen; die ersten zehn betreffen die Ausbildung in den ersten zwei Jahren und damit die Beschulung in beiden Berufen. Die Lernfelder 11 bis 14 gelten nur für die Ausbildung von Kaufleuten im Einzelhandel.

Die einzelnen Bundesländer setzen diesen oder einen daraus abgeleiteten Lehrplan in Kraft.

Der Lehrplan kann in der zuständigen Berufsschule eingesehen werden.

Übersicht über die Lernfelder für den Ausbildungsberuf Verkäufer/Verkäuferin, Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel				
Lernfelder		Zeitrichtwerte in Stunden		
Nr.		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
1	Das Einzelhandelsunternehmen repräsentieren	80		
2	Verkaufsgespräche kundenorientiert führen	80		
3	Kunden im Servicebereich Kasse betreuen	80		
4	Waren präsentieren	40		
5	Werben und den Verkauf fördern	40		
6	Waren beschaffen		60	
7	Waren annehmen, lagern und pflegen		60	
8	Geschäftsprozesse erfassen und kontrollieren		60	
9	Preispolitische Maßnahmen vorbereiten und durchführen		40	
10	Besondere Verkaufssituationen bewältigen		60	
11	Geschäftsprozesse erfolgsorientiert steuern			80
12	Mit Marketingkonzepten Kunden gewinnen und binden			60
13	Personaleinsatz planen und Mitarbeiter führen			60
14	Ein Einzelhandelsunternehmen leiten und entwickeln			80
	Summe (insgesamt 880 Std.)	320	280	280

Die Ausbildungsvoraussetzungen sind im Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 geregelt.

Da es durchaus regionale Unterschiede bei den Voraussetzungen geben kann, sollte im Einzelfall eine Genehmigung zur Ausbildung vor Ort von Ihrer zuständigen Industrie- und Handelskammer (IHK) eingeholt werden.

Auszubildende dürfen nur von jemandem eingestellt werden, der persönlich dafür geeignet ist. Für die Ausbildung muss neben der persönlichen Fähigkeit auch eine fachliche vorhanden sein.

Wer fachlich nicht geeignet ist oder wer selbst nicht ausbildet, darf Auszubildende nur dann einstellen, wenn er einen Ausbilder bestellt, der persönlich und fachlich für die Berufsausbildung geeignet ist. Die persönlichen und fachlichen Eigenschaften werden wie folgt beschrieben:

Persönliche Eignung des Ausbilders / der Ausbilderin

Persönlich nicht geeignet ist insbesondere, wer Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf

oder

wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz oder die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat.

Die Ausbildungsberechtigung kann nur die nach jeweiligem Landesrecht zuständige Behörde entziehen.

Fachliche Eignung des Ausbilders / der Ausbilderin

- abgeschlossene Ausbildung im Einzelhandel. Oftmals reicht eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich aus. Dieses ist jedoch von der jeweiligen IHK abhängig. Auch Meister werden von fast allen IHKs als Ausbilder akzeptiert.

oder:

- Abschluss an einer deutschen Hoch- oder Fachhochschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung oder eine andere höherwertige Ausbildung

oder:

- Es kann auf Antrag bei der IHK eine widerrufliche Zuerkennung erfolgen. Diesem Antrag wird stattgegeben, wenn der Ausbilder eine angemessene Zeit einer beruflichen Tätigkeit im Handel nachgegangen ist. Hier geht man in der Regel von der 1,5 bis 2-fachen Ausbildungszeit, das bedeutet von 4,5 - 6 Jahren Berufstätigkeit, aus.

Also: Klärung bei Ihrer zuständigen IHK!

Berufs- und arbeitspädagogische Eignung des Ausbilders / der Ausbilderin

Wer als Ausbilder/in tätig ist, muss grundsätzlich die Ausbildereignungsprüfung (AEVO) ablegen.

- Es gibt aber Möglichkeiten, sich vollständig oder befristet von der Ausbildungereignungsprüfung befreien zu lassen. Eine vollständige Befreiung von der Prüfung ist in einigen Fällen (gemäß §§ 6 und 7 der AEVO) möglich, wenn eine im zeitlichen Rahmen „angemessene Tätigkeit mit Auszubildenden“ nachgewiesen werden kann.
- Liegt die „angemessene Tätigkeit mit Auszubildenden“ nicht vor, so ist eine befristete Befreiung von der Prüfung bei vielen IHKs möglich. Die Zeiträume der befristeten Befreiungen variieren je nach Situation und IHK. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige IHK.

Ausbildungsstätte(n)

Auszubildende dürfen nur eingestellt werden, wenn

- die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist (*Prüfung durch Ausbildungsberater der IHK*) und
- die Anzahl der Fachkräfte in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der Auszubildenden steht. In der Regel kommt auf zwei Fachkräfte ein/e Auszubildende/r.

Eine Alternative ist die Beteiligung an einem Ausbildungsverbund. Dieser übernimmt z.B. die Organisation, Verwaltung und Betreuung der Ausbildung. Der ausbildende Betrieb stellt dann lediglich den/die Auszubildende/n ein und bildet ihn/sie im Betrieb für eine vereinbarte Zeit aus. Ein weiteres Plus: Zum Teil werden diese Projekte vom Bundesland gefördert, so dass die Kosten für die Ausbildung reduziert werden können. Informationen über Ausbildungsverbünde erhalten Sie bei der zuständigen IHK.

Fragen bezüglich der Eignung bzw. Voraussetzungen zur Ausbildung sollten immer gemeinsam mit einem/einer Ausbildungsberater/in der IHK geklärt werden

Bewerbersuche und -auswahl

Es gibt viele Schulabgänger, die nicht wissen, dass eine Ausbildung an Tankstellen möglich ist. Um trotzdem potenzielle Bewerber/innen zu erhalten, können Sie verschiedene Möglichkeiten nutzen:



- Sie melden dem Arbeitsamt, dass Sie einen Ausbildungsplatz zu besetzen haben.
- Sie informieren Ihre zuständige IHK über den zu besetzenden Ausbildungsplatz.
- Sie nutzen die Lehrstellenbörsen der IHK und des Arbeitsamtes im Internet.
- Sie organisieren mit mehreren Partnern die Teilnahme an einer Ausbildungsmesse, die von vielen IHKs einmal im Jahr veranstaltet wird.
- Schülerpraktikanten/innen, die einen Einblick in die Arbeitswelt erhalten wollen, können während eines Praktikums schon einmal sehen, ob ihnen die Ausbildung gefällt. Bieten Sie deshalb Schülerpraktika an.
- Mehr als ein Praktikum, aber noch kein Ausbildungsvertrag, ist die Einstiegsqualifikation, bei der ein Vertrag mit einem Jugendlichen über sechs bis zwölf Monate geschlossen wird. Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrer IHK.
- Sie schalten eine Annonce in einer regionalen Tageszeitung. Auch diese kann mit mehreren Partnern zusammen gestaltet werden. Beachten Sie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) mit seinen Regelungen gegen Diskriminierung wegen „Rasse“ / ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Religion, Weltanschauung, Behinderung (nicht: Schwerbehinderung) sowie Alter. Unterstützung erhalten Sie bei Ihrer Mineralölgesellschaft in der Ausbildungsabteilung

Willkommen bei _____.

Für unsere _____ Station suchen wir

eine/n Auszubildende/n

zur/zum Kauffrau/Kaufmann

im Einzelhandel

Sie haben Interesse am Verkaufen, mögen den direkten Kontakt zum Kunden und arbeiten gerne in einem Team. Sie sind engagiert, bringen Eigeninitiative und technisches Verständnis mit und organisieren gerne.

Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.

Bewerbungsunterlagen

Mit der Bewerberauswahl wollen Sie den/die richtige Bewerber/in für Ihr Ausbildungsangebot herausfinden. Das geschieht im gegenseitigen Interesse, denn falsche Berufswahl ist eine Fehlinvestition sowohl für den/die Auszubildende/n, als auch für den Ausbildungsbetrieb. Der/Die Bewerber/in sollte nicht nur für den angestrebten Beruf geeignet sein, sondern auch in Ihr Team passen. Die richtige Auswahl können Sie nur treffen, wenn Sie sich ein möglichst genaues und umfassendes Bild Ihrer Bewerber/innen machen.

Zuerst ist es wichtig, dass Sie die Bewerbungsunterlagen ganz genau durcharbeiten. Hierbei sind folgende Punkte zu beachten:

Anschreiben

Es vermittelt mit seiner äußeren Form und der inhaltlichen Aussage einen ersten Eindruck:

- Begründung für den Berufswunsch
- Ist wirkliches Interesse vorhanden?
- Wahl des Ausbildungsbetriebes
- Hinweise auf persönliche Interessen

Lebenslauf

Zumeist in tabellarischer Form verfasst und auf Wunsch des/der Bewerbers/in mit einem Foto ergänzt – er hat naturgemäß bei jugendlichen Bewerbern weniger Aussagewert. Er enthält neben den persönlichen und familiären Daten Angaben zur Schulausbildung und vielleicht weitere Informationen zu besonderen Kenntnissen, Hobbys und sozialer Kompetenz.

Zeugnisse

Schulnoten können nie völlig objektiv sein und sind bei verschiedenen Bewerbern/innen nur bedingt miteinander vergleichbar. Sie geben aber Hinweise, in welchen Bereichen Interessen und Fähigkeiten liegen.

Vorstellungsgespräch

Hiernach sind Sie in der Lage, eine Vorauswahl zu treffen. Der nächste Schritt ist ein Bewerbungsgespräch. Bereiten Sie sich auf das Gespräch gut vor, schreiben Sie sich Fragen zu den Bewerbungsunterlagen auf und planen Sie genügend Zeit ein. Zu Beginn des Gespräches ist es wichtig, eine persönliche Atmosphäre zu schaffen (Stations-Rundgang, Smalltalk, Getränk anbieten). Vergessen Sie nicht, dass Sie mit einem jungen Menschen sprechen, der vielleicht gerade das erste Vorstellungsgespräch in seinem Leben hat.

So könnte ein Vorstellungsgespräch verlaufen:

- Begrüßung und einleitende Worte
- Fragen zur Bewerbung und zur Betriebswahl
- Fragen zur Schule
- Persönlicher und familiärer Hintergrund
- Informationen über den Betrieb
- Informationen über den Ausbildungsplatz und seine Anforderungen
- Fragen des Bewerbers
- Abschluss des Gesprächs und Verabschiedung

Typische Fragen bei einem Vorstellungsgespräch:

- Warum gerade dieser Ausbildungsberuf?
- Warum halten Sie sich für diesen Beruf geeignet?
- Welche Vorstellungen haben Sie von diesem Beruf?
- Was für Vorstellungen haben Sie von einem Arbeitstag an dieser Station?
- Warum haben Sie sich gerade bei uns beworben?
- Welche Schulfächer waren besonders für Sie interessant?
- Was unternehmen Sie in Ihrer Freizeit?
- Wie würden Sie zu Ihrem Arbeitsplatz kommen?

Typische Fragen von Bewerbern:

- Wie viele Auszubildende hat die Tankstelle?
- Wie lange dauert die Probezeit /die gesamte Ausbildung?
- Wie ist die Arbeitszeit geregelt (Schichtdienst und am Wochenende)?
- Wie ist die Berufsschulzeit geregelt?
- Wie hoch ist die Ausbildungsvergütung?
- Wie viel Urlaub bekomme ich?
- Ist nach der Ausbildung eine Weiterbeschäftigung möglich?

Bei dem Gespräch achten Sie auf folgende Punkte:

- Grundeinstellung zum Beruf
- Entspricht das Erscheinungsbild den Erwartungen des Kunden?
- Positive Ausstrahlung
- Wie ist das Verhalten in einer Konfliktsituation (z.B. Verkaufsgespräch)?
- Teamfähigkeit (passt er/sie in den Betrieb)
- Besitzt der/die Bewerber/in eine gute Auffassungsgabe, ist motiviert, engagiert, belastbar und freundlich?
- Sicherheits- und Umweltbewusstsein

Einstiegsqualifikation

Ausbildungswillige junge Menschen, die aufgrund ihrer individuell eingeschränkten Vermittlungsperspektiven auch durch die Nachvermittlungsaktionen in kein Ausbildungsverhältnis vermittelt werden konnten, erhalten die Möglichkeit, über Einstiegsqualifizierungen ihre Fähigkeiten in der betrieblichen Praxis unter Beweis zu stellen und ihre Chancen auf ein reguläres Ausbildungsverhältnis zu erhöhen.

Welche Möglichkeiten bieten Einstiegsqualifizierungen Ihrem Unternehmen?

Sie lernen die jungen Menschen 6 bis 12 Monate in Ihrem Betrieb kennen und erhalten somit ein umfassenderes Bild, als es Schulzeugnisse vermitteln können.

- Falls Sie bisher noch nicht ausbilden, sind Einstiegsqualifizierungen auch für Sie ein Einstieg in die duale Berufsausbildung. Dies gilt auch für den Fall, dass Ihr Betrieb die Anforderungen an eine reguläre Berufsausbildung nicht vollständig erfüllt.
- Sie können Einstiegsqualifizierungen auch in Bereichen anbieten, in denen Sie bisher nicht ausbilden.
- Für die Tankstellen kommen die Einstiegsqualifikationen „Handel – Verkaufsvorbereitung“ und „Tankstellenservice“ in Frage.

Die Arbeitsagentur erstattet (auf Antrag) die Vergütung der Einstiegsqualifizierung von bis zu 216,- Euro monatlich.

- Sie bieten Jugendlichen, die noch nicht voll ausbildungsfähig sind, eine neue Chance. Damit ist auch ein Imagegewinn für Ihr Unternehmen verbunden.

Was müssen Sie als Unternehmen tun?

- Sie schließen mit den Jugendlichen einen Vertrag über die Einstiegsqualifizierung ab.
- Sie vermitteln die fachspezifischen und sozialen Kompetenzen der jeweiligen Einstiegsqualifizierung.
- Sie stellen am Ende der Einstiegsqualifizierung ein betriebliches Zeugnis aus und bewerten die Leistungen.

Die Jugendlichen verpflichten sich zu lernen.

Handelskammer

- Sie registriert die abgeschlossenen Verträge
- Sie stellt jedem/jeder Teilnehmer/in ein Zertifikat aus, das den Übergang in eine Berufsausbildung erleichtert.

Einstiegsqualifizierung „Handel – Verkaufsvorbereitung“

Tätigkeiten	Qualifikationen
Wareneingang, Warenlagerung	Wareneingänge erfassen und kontrollieren, Abweichungen melden und Waren nach betrieblichen Regelungen weiterleiten, Verpackung auf Transportschäden kontrollieren, bei Schäden betriebsübliche Maßnahmen einleiten, rechtliche Vorschriften bei der Warenannahme beachten, Waren lagern und pflegen, rechtliche Vorschriften berücksichtigen, Hilfsmittel zur Warenbewegung unter Beachtung der rechtlichen Vorschriften einsetzen und pflegen
Bestandskontrolle	artikelgenaue und zeitnahe Erfassung von Warenbewegungen als Grundlage der Steuerung und Kontrolle des Warenflusses berücksichtigen, warenwirtschaftliche Daten erfassen, Belege des Wareneingangs, der Warenlagerung und des Verkaufs prüfen, Bestände auf Menge und Qualität kontrollieren, betriebsübliche Maßnahmen bei Bestandsabweichungen, insbesondere durch Bruch, Verderb, Schwund und Diebstahl einleiten
Verkaufsvorbereitung	Waren verkaufswirksam präsentieren, Vollständigkeit des Warenangebots im Verkaufsbereich prüfen, fehlende Artikel nachfüllen, dabei Platzregeln einhalten, im Rahmen der betrieblichen und rechtlichen Vorgaben die Preisauszeichnung sicherstellen
Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen, berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden, Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben - sowie erste Maßnahmen einleiten, Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden, Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen
Umweltschutz	Zur Vermeidung betriebsbedingter Umweltbelastungen im beruflichen Einwirkungsbereich beitragen, insbesondere mögliche Umweltbelastungen durch den Ausbildungsbetrieb und seinen Beitrag zum Umweltschutz an Beispielen erklären, für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes anwenden, Möglichkeiten der wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialverwendung nutzen, Abfälle vermeiden, Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Entsorgung zuführen

Der vertragliche Beginn der Ausbildung

Der Ausbildungsbetrieb für kaufmännische Auszubildende muss Mitglied der Industrie- und Handelskammer sein und bei gewerblichen Auszubildenden (Kfz-Mechaniker/in) der Handwerkskammer angehören.

Mit der Ausbildung von minderjährigen Auszubildenden darf nur begonnen werden, wenn diese eine ärztliche Bescheinigung über ihre Tauglichkeit vorweisen. Nach einem Jahr muss eine Nachuntersuchung stattfinden.

Der/Die Ausbilder/in schließt mit dem/der Auszubildenden oder bei Minderjährigkeit mit dessen personen-sorgeberechtigter Person einen schriftlichen Vertrag ab:

Berufsausbildungsvertrag

Siehe Onlineportal der zuständigen IHK

IHK-Finder

und eine

Zusatzvereinbarung zum Berufsausbildungsvertrag

- Auswahlliste I: Für beide Berufsbilder ist eine der Wahlpflichtqualifikationen nach 21-monatigem Pflichtbereich festzulegen.
- Auswahlliste II: Für das Berufsbild Kaufmann/frau im Einzelhandel sind nach dem Pflichtbereich Einzelhandelsprozesse weitere drei Wahlpflichtqualifikationen zu wählen.
- Der Ausbildungsrahmenplan –sachliche und zeitliche Gliederung- ist die Grundlage der Ausbildung. Im Einzelnen gibt er an, wann und in welcher Folge die für den Ausbildungsberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden sollen
- Entscheidend ist auch das Sortiment, welches an der Tankstelle vorhanden ist.

In der Regel finden sich folgende Warengruppen an den Tankstellen wieder:

1. Kraftstoffe / Betriebsstoffe
2. Motorenöle
3. Pannenhilfe / Sicherheitsartikel
4. Reinigungs- und Pflegemittel
5. Ersatzteile
6. Starterbatterien
7. Reifen
8. Autowäsche
9. Wagenpflege
10. Getränke
11. Food
12. Bistro / Backshop
13. Non-Food (einschl. Tabakwaren und Karten, Bücher, Zeitschriften)

An die IHK werden folgende Formulare geschickt

- Berufsausbildungsvertrag inkl. Zusatzvereinbarung
- Antrag auf Eintragung und Berufsausbildungsvertrag
- Ausbildungsplan (sachliche und zeitliche Gliederung)
- Ärztliche Bescheinigung

Die IHK trägt den Ausbildungsvertrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ein und sendet ein Exemplar des Berufsausbildungsvertrages an den/die Ausbilder/in zurück. Der ausbildende Betrieb ist verpflichtet, die Auszubildenden bei der zuständigen Berufsschule anzumelden und für den Unterricht freizustellen. Der/Die Auszubildende hat den schriftlichen Ausbildungsnachweis ordnungsgemäß zu führen und regelmäßig dem/der Ausbilder/in vorzulegen. Die Ausbildungsnachweise sind vom Ausbilder zu kontrollieren und zu unterschreiben. In der Abschlussprüfung werden die Warengruppen bzw. Warenbereiche, die im schriftlichen Ausbildungsnachweis als prüfungsrelevant bezeichnet wurden, in das fallbezogene Fachgespräch einbezogen.

Der/Die Auszubildende hat dem/der Ausbildenden folgende Unterlagen auszuhändigen:

- Lohnsteuerkarte
- Versicherungsnachweisheft / Sozialversicherungsausweis
- Mitgliedsbescheinigung einer Krankenkasse

Der/Die zuständige Ausbildungsberater/in der IHK steht Ihnen bei allen Formalitäten beratend zur

Vergütung

In die Vertragsniederschrift ist die Vergütung für jedes Ausbildungsjahr einzutragen. Sofern **Ausbildungsbetriebe tariflich gebunden** sind, gelten die in den Tarifverträgen vorgesehenen Ausbildungsvergütungen. Nach Vertragsschluss eintretende Tarifvertragsänderungen erfassen auch bestehende Ausbildungsverträge.

Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe haben eine "angemessene" (§ 17, Berufsbildungsgesetz) Ausbildungsvergütung zu gewähren. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes darf eine Vergütung die tariflichen Sätze um nicht mehr als 20 % unterschreiten. Auch nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe können für mehrere Auszubildende eines Ausbildungsjahrganges desselben Betriebes nur **einheitliche Ausbildungsvergütungen** vereinbaren (Gleichbehandlungsgebot), sofern nicht gesetzlich etwas anderes vorgesehen ist, wie beispielsweise bei Absolventen eines anrechnungspflichtigen Berufsgrundbildungsjahres.

Sind **Ausbildungsverträge** abgeschlossen worden, so können die in ihnen vereinbarten Vergütungen nur zugunsten der Auszubildenden geändert werden. **Änderungen** zum Nachteil der Auszubildenden sind möglich, wenn sie - bei Minderjährigen der/die Personensorgeberechtigte - zugestimmt hat und die Angemessenheitsgrenze nicht unterschritten wird.

In Fällen, in denen keine tarifliche Regelung besteht, ist eine Vergütung noch als angemessen anzusehen, die dem Branchendurchschnitt entspricht bzw. nicht wesentlich von einem vergleichbaren Tarif abweicht.

Informationen zu Ausbildungstarifen für das Tankstellengewerbe (kaufmännisch)

Für tarifgebundene Ausbildungsbetriebe gelten die zurzeit gültigen ZTG – Ausbildungstarife.

Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe erfragen die zurzeit üblichen Ausbildungstarife bei der zuständigen Industrie- und Handelskammer.

IHK-Finder

Zentralverband des
Tankstellengewerbes

Beiträge zur Sozialversicherung der Auszubildenden

Die Beiträge zur Sozialversicherung sind für Auszubildende mit Wirkung vom 01.08.2003 wie folgt geregelt:

Monatliche Vergütungen: (Barbezüge, freier Unterhalt, sonstige)	Sozialversicherung: (Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung)	
	Ausbildende/r	Auszubildende/r
bis zu € 325,00	100 %	keine Abgaben
über € 325,00	50 %	50%

Rechte und Pflichten

Die Rechte und Pflichten der Vertragspartner ergeben sich aus dem Berufsausbildungsvertrag, dem Berufsbildungsgesetz und weiteren Gesetzen wie z.B. dem Jugendarbeitsschutzgesetz und dem Arbeitszeitgesetz. In Gesetzen wird nur von Pflichten gesprochen, die Rechte ergeben sich daher im Umkehrschluss.

<u>Ausbilder/in</u>	<u>Auszubildende/r</u>
Er/Sie muss dafür Sorge tragen, dass das vorgesehene Ausbildungsziel erreicht werden kann.	Er/Sie muss sich bemühen, die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben.
Die Ausbildung muss durch geeignetes Personal erfolgen.	
Ausbildungsmittel müssen kostenlos zur Verfügung gestellt werden.	Geräte, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich behandeln.
Er/Sie muss den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht, den Prüfungen und an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Betriebsstätte freistellen.	Er/Sie ist verpflichtet, daran teilzunehmen
Es dürfen nur Tätigkeiten übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und den körperlichen Kräften angemessen sind.	
Es muss ausreichend Zeit zur Führung des schriftlichen Ausbildungsnachweises (Berichtshefte) gegeben sowie das notwendige Material bereitgestellt werden.	Die schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtshefte) müssen ordnungsgemäß und regelmäßig geführt werden.
	Den Weisungen, die im Rahmen der Berufsausbildung von Ausbildenden, von Ausbildern oder anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden, ist Folge zu leisten.
Es muss auf bestehende, für die Betriebsstätte geltende Ordnungen hingewiesen werden. Diese dürfen allerdings nicht in das Recht eines jeden auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit eingreifen.	Diese Ordnungen sind zu beachten.

Link

Arbeitszeiten

Bei der Betrachtung der Arbeitszeit unterscheidet der Gesetzgeber zwischen minderjährigen und volljährigen Auszubildenden. Die folgende Tabelle zeigt Ihnen die Unterschiede und was zu beachten ist.

Gesetzl. Grundlage	Minderjährige	Volljährige
§14 Einsatzzeit (Mehrschichtbetriebe)	unter 16 J.: von 6.00 bis 20.00 Uhr über 16 J.: von 6.00 bis 23.00 Uhr	von 6.00 bis 23.00 Uhr
§16 Beschäftigung an Wochenende	sofern am nächsten Tag die Berufsschule nicht vor 9.00 Uhr beginnt.	
	Einsatz an Samstagen gegen Freistellung in der Woche. Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben. Grundsätzlich dürfen Jugendliche an Sonntagen nicht beschäftigt werden.	ZTG-Manteltarifvertrag Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
§8 Dauer der Arbeitszeit	nicht mehr als 8 Std. täglich nicht mehr als 40 Std. wöchentlich fünf Tage pro Woche	
§19 Urlaub Urlaubstage sind Kalendertage außer Sonn- und Feiertage (also auch Samstage).	unter 16 J. mind. 30 Werktage unter 17 J. mind. 27 Werktage unter 18 J. mind. 25 Werktage	laut ZTG-Tarifvertrag: 30 Arbeitstage Bundesurlaubsgesetz: 24 Werktage
(1 Woche = 5 Arbeitstage, 6 Werktage)	Anspruch auf vollen Jahresurlaub wird nach sechsmonatigem Bestehen des Ausbildungsverhältnisses erworben. Für jeden Berufsschultag, der während des Urlaubs besucht wird, ist ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.	
§14 Betriebseinsatz nach der Berufsschule	Nachmittags Einsatz im Betrieb nach <u>einem</u> Berufsschultag mit <u>weniger</u> als fünf Unterrichtsstunden (je 45 Min.)	Einsatz im Betrieb ¹⁾

Aushänge:

- Wer regelmäßig einen Jugendlichen beschäftigt, hat einen Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes zur Einsicht auszulegen.
- Wer regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigt, hat einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anzubringen.
- Die Arbeitgeber haben Verzeichnisse der bei ihnen beschäftigten Jugendlichen unter Angabe des Namens, des Geburtsdatums und der Wohnanschrift zu führen, in denen das Datum des Beginns der Beschäftigung bei ihnen enthalten ist.

[Link](#)

[Link](#)

Ende der Ausbildung

Probezeit

Sie muss mindestens einen und darf längstens vier Monate betragen. Während dieser Zeit können beide Vertragsparteien jederzeit mit sofortiger Wirkung und ohne Angabe von Gründen kündigen.

Kündigung

Gegenseitiges Einvernehmen : Kündigung jederzeit möglich.

Einseitige Kündigung

Durch den Ausbildenden kann der Berufsausbildungsvertrag nach der Probezeit nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen, alle Gründe müssen bereits im Kündigungsschreiben angeführt werden.

Die Gründe dürfen dem Kündigenden nicht länger als 2 Wochen bekannt sein.

Eine einmalige oder gelegentliche Pflichtwidrigkeit reicht hierbei allerdings nicht aus, da eine der Aufgaben des Ausbildenden auch die erzieherische Einwirkung auf den/die Auszubildende/n ist.

Der/die Auszubildende kann mit einer Frist von 4 Wochen kündigen, wenn er/sie die Ausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will. Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe des Grundes erfolgen.

Ablauf der Ausbildungszeit

Der Vertrag endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit bzw. mit dem Bestehen der Abschlussprüfung. Besteht der/die Auszubildende die Abschlussprüfung **nicht**, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein/ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

Zeugniserstellung

Nach Beendigung der Ausbildung ist durch den Ausbildenden ein Zeugnis für den/die Auszubildende/n auszustellen.

Inhalt:

- Art der Ausbildung
- Dauer
- Ziel
- erworbene berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Auf Verlangen des/der Auszubildende/n sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung

Das Berufsbildungsgesetz verbietet jede Vereinbarung, die die Auszubildenden für die Zeit nach dem Ende der Ausbildung an den Betrieb binden (Bleibeversicherung). Innerhalb der letzten sechs Monate der Berufsausbildung können Auszubildender und Betrieb jedoch vereinbaren, dass der/die Auszubildende im Anschluss an die Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird. Ein gesetzlicher Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht.

Gestattet der Betrieb dem/der Auszubildenden im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis zu arbeiten, ohne dass hierüber etwas ausdrücklich vereinbart ist, so ist nach §24 Berufsbildungsgesetz ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet.



SCHULUNGSINITIATIVE
JUGENDSCHUTZ

Arbeitskreis
Alkohol und
Verantwortung

Schulungsinitiative Jugendschutz

Die Initiative „SchuJu“ (Schulungsinitiative Jugendschutz) wurde vom Arbeitskreis Alkohol und Verantwortung des BSI (Bundesverband der Deutschen Spirituosen-Industrie und -Importeure e. V.) initiiert und in Kooperation mit verschiedenen Partnern umgesetzt.“ (u. a. en2x, Uniti)

Die „SchuJu“ unterstützt die konsequente Umsetzung des Jugendschutzes bei Abgabe und Verkauf von alkoholhaltigen Getränken in Handel, Gastronomie und Tankstellen.

Mit Klick auf die folgenden Schaltflächen werden Sie direkt auf die Website von „SchuJu“ geleitet und können mehr über die Initiative erfahren.

SchuJu-Initiative

Online-Training

Erweitern und vertiefen Sie Ihr Wissen zum Thema Jugendschutz bei Abgabe und Verkauf alkoholhaltiger Getränke: Die beiden onlinegestützten Trainingskurse bieten Ihnen und allen Ihren Mitarbeitern/innen wichtige Infos und Tipps für den Arbeitsalltag. Im Anschluss an jeden Kurs können Sie das erlernte Wissen in einem Test überprüfen und erhalten bei erfolgreichem Bestehen das personalisierte „SchuJu-Zertifikat“. Die Teilnahme ist selbstverständlich kostenlos.

Online-Training



Broschüre „Informationen für die Tankstelle“

Die Broschüre gibt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Tankstellen praktische Anleitungen und Tipps für die konsequente Umsetzung des Jugendschutzes beim Verkauf von alkoholhaltigen Getränken. Sie können diese und andere Materialien auf der SchuJu Webseite kostenlos anfordern.



[Download Broschüre](#)

Kurz und knapp:

- Wann immer Sie Zweifel am Alter eines Kunden haben, lassen Sie sich einen geeigneten Altersnachweis zeigen! Dies gilt auch für die Zeiten, in denen der Nachtschalter geöffnet hat.
- Bleiben Sie konsequent: Kein Ausweis, kein Verkauf von alkoholhaltigen Getränken! Kein Verkauf von Bier, Biermischgetränken, Wein, weinhaltigen Mischgetränken und Sekt an Jugendliche unter 16 Jahren! Kein Verkauf von Spirituosen und spirituosenhaltigen Mischgetränken an Personen unter 18 Jahren!
- Bleiben Sie auch in hektischen Situationen ruhig und sachlich, Gegenaggression bringt nichts!
- Sprechen Sie Kunden ab 16 Jahren besser mit „Sie“ an, damit diese sich nicht zurückgesetzt fühlen.
- Appellieren Sie an das Verantwortungsbewusstsein der anderen Kunden und bitten Sie um Mithilfe bei der Einhaltung des Jugendschutzes.
- Eine gute Außenbeleuchtung an der Tankstelle sorgt dafür, dass auch nachts alle Bereiche gut einsehbar sind. So können Sie verhindern, dass in "dunklen Ecken" unkontrolliert alkoholhaltige Getränke konsumiert werden.

Quelle: www.SchuJu.de

Jugendschutz in der Öffentlichkeit

Link

Das neue Jugendschutzgesetz ist am 1. April 2003 zeitgleich mit dem Jugendmedienschutz-Staatsvertrag in Kraft getreten.

Begriffsbestimmungen im Sinne des Gesetzes:

- „Kinder“ sind Personen, die noch nicht 14 Jahre alt sind.
- „Jugendliche“ sind Personen, die 14 aber noch nicht 18 Jahre alt sind.
- Ein „Personensorgeberechtigter“ ist eine Person, der allein oder gemeinsam mit einer anderen Person nach BGB die Personensorge zusteht,
- Ein „Erziehungsbeauftragter“ ist jede Person über 18 Jahre, die auf Dauer oder zeitweise aufgrund einer Vereinbarung mit der personensorgeberechtigten Person Erziehungsaufgaben wahrnimmt oder soweit sie ein Kind oder eine jugendliche Person im Rahmen der Ausbildung oder der Jugendhilfe betreut.

§ 4 Gaststätten

(1) Der Aufenthalt in Gaststätten darf Kindern und Jugendlichen unter 16 Jahren nur gestattet werden, wenn eine personensorgeberechtigte oder erziehungsbeauftragte Person sie begleitet oder wenn sie in der Zeit zwischen 5 Uhr und 23 Uhr eine Mahlzeit oder ein Getränk einnehmen. Jugendlichen ab 16 Jahren darf der Aufenthalt in Gaststätten ohne Begleitung einer personensorgeberechtigten oder erziehungsbeauftragten Person in der Zeit von 24 Uhr und 5 Uhr morgens nicht gestattet werden.

§ 6 Spielhallen, Glücksspiele

Die Anwesenheit in öffentlichen Spielhallen oder ähnlich vorwiegend dem Spielbetrieb dienenden Räumen darf Kindern und Jugendlichen nicht gestattet werden.

§ 9 Alkoholische Getränke

- Branntwein, branntweinhaltige Getränke oder Lebensmittel, die Branntwein in nicht nur geringfügiger Menge enthalten, dürfen an Kinder und Jugendliche,
- andere alkoholische Getränke an Kinder und Jugendliche unter 16 Jahren

weder abgegeben noch ihnen der Verzehr gestattet werden. Dies gilt nicht, wenn der Jugendliche von einer personensorgeberechtigten Person begleitet wird.

§ 10 Rauchen in der Öffentlichkeit, Tabakwaren

In Gaststätten, Verkaufsstellen oder sonst in der Öffentlichkeit dürfen Tabakwaren an Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren weder abgegeben noch darf ihnen das Rauchen gestattet werden.

In der Öffentlichkeit dürfen Tabakwaren nicht in Automaten angeboten werden. Dies gilt nicht, wenn ein Automat

1. an einem Kindern und Jugendlichen unzugänglichen Ort aufgestellt ist oder
2. durch technische Vorrichtungen oder durch ständige Aufsicht sichergestellt ist, dass Kinder und Jugendliche Tabakwaren nicht entnehmen können.

Jugendschutz im Bereich der Medien

§ 12 Bildträger mit Filmen oder Spielen

- Bildträger (CD, DVD), Illustrierte, Videos und PC-Spiele
- Programme müssen von der obersten Landesbehörde oder einer Organisation der freiwilligen Selbstkontrolle für die Altersstufe freigegeben und gekennzeichnet worden sind.
- Bildträger, die nicht oder mit „Keine Jugendfreigabe“ gekennzeichnet sind, dürfen nicht angeboten, überlassen oder zugänglich gemacht werden.

§ 13 Bildschirmspielgeräte

Das Spielen an elektronischen Bildschirmspielgeräten ohne Gewinnmöglichkeit, die öffentlich aufgestellt sind, darf Kindern und Jugendlichen ohne Begleitung einer personensorgeberechtigten oder erziehungsbeauftragten Person nur gestattet werden, wenn die Programme von der Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien für ihre Altersgruppe freigegeben und gekennzeichnet worden sind.

§ 14 Kennzeichnung von Filmen und Film- und Spielprogrammen

„Freigegeben ohne Altersbegrenzung“

„Freigegeben ab sechs Jahren“

„Freigegeben ab zwölf Jahren“

„Freigegeben ab 16 Jahre“

„Keine Jugendfreigabe“

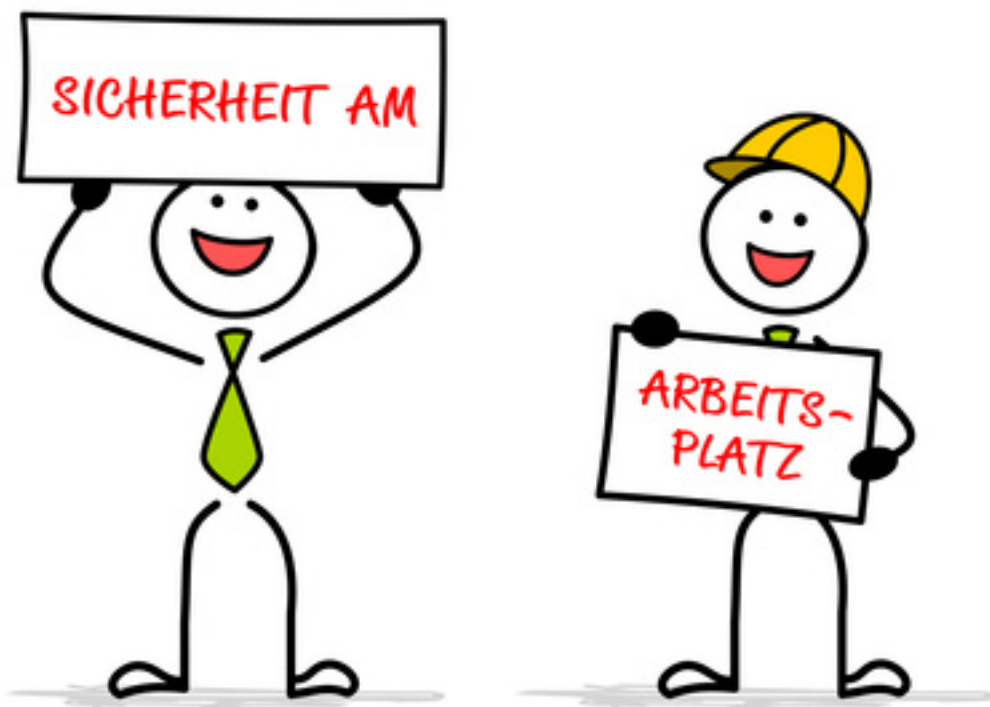
§15 Jugendgefährdende Trägermedien

Trägermedien, deren Aufnahme in die Liste (Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien) bekannt gemacht ist, dürfen nicht an Kinder und Jugendliche abgegeben oder sonst zugänglich gemacht werden.

Mit Freiheitsstrafen bis 1 Jahr oder Geldstrafen wird bestraft, wer ein Trägermedium anbietet, überlässt, zugänglich macht, vorführt, ankündigt oder anpreist.

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit.

Unfallverhütungsvorschriften Berufsgenossenschaft für den Einzelhandel (BGE) (Auszüge):	
Vorschrift	Was ist zu tun?
Sicherheitsunterweisungen:	<ul style="list-style-type: none"> • wie bei allen Mitarbeitern, bei der Einstellung und danach in angemessenen Zeitabständen, mindestens jedoch einmal im Jahr. Bei jugendlichen Auszubildenden halbjährlich.
Geldtransporte:	<ul style="list-style-type: none"> • Der Unternehmer darf für Geldtransporte nur Personen einsetzen, die min. 18 Jahre alt, zuverlässig und geeignet sowie für diese Aufgabe besonders unterwiesen sind. • Der Unternehmer hat dafür zu sorgen, dass Geldtransporte außerhalb der Verkaufsstelle von mindestens zwei Personen durchgeführt werden, von denen eine Person die Sicherung übernimmt.
Bedienung der Fahrzeugwaschanlage:	<ul style="list-style-type: none"> • Diese Einweisung ist bei allen Auszubildenden durchzuführen diese müssen jedoch mit den Aufgaben vertraut und über die Gefahren hingewiesen worden sein. Zu den Aufgaben gehört das Betätigen, Warten, Überprüfen, Überwachen und Pflegen der Anlage.
Schutzausrüstung:	<ul style="list-style-type: none"> • Der Unternehmer hat bei Unfall- oder Gesundheitsgefahren geeignete persönliche Schutzausrüstung den Auszubildenden zur Verfügung zu stellen und diese im ordnungsgemäßen Zustand zu halten. • Kontrolle der Einhaltung der Vorschriften durch den Ausbilder.
Berufsbekleidung:	<ul style="list-style-type: none"> • Wird dem Auszubildenden eine besondere Berufsbekleidung (Identität mit der Gesellschaft) vorgeschrieben, so muss sie vom Ausbildungsbetrieb zur Verfügung gestellt werden.



Förderprogramme und begleitende Weiterbildung

Die duale Ausbildung ist eine wichtige Säule der Wirtschaft, um den jetzigen und vor allem künftigen Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal abzudecken. Die Zahl der Schulabgänger wird in den nächsten Jahren noch steigen und die Nachfrage nach einer dualen Ausbildung hält bei den Schulabgängern weiter an.

Der zu erwartende Anstieg von Ausbildungsplatzbewerbern kann nicht allein durch die Erhöhung der Ausbildungskapazitäten bei bereits ausbildenden Betrieben bewältigt werden. Zusätzliche Bemühungen sind zur Ausweitung der Zahl der Ausbildungsbetriebe erforderlich. Darüber hinaus müssen die Anstrengungen zur Besetzung offener Ausbildungsstellen intensiviert werden. Aus diesem Grund haben die einzelnen Bundesländer verschiedene Förderprogramme für ausbildende Unternehmen entwickelt. Detaillierte Informationen sollten Sie sich von den zuständigen Institutionen anfordern. Die Adressen finden Sie im Anhang: Förderprogramme in Bund und Ländern.

Überbetriebliche Seminare in der eigenen Gesellschaft

Natürlich bietet Ihnen auch Ihre Gesellschaft Unterstützung bei der Ausbildung von Auszubildenden an. In erster Linie steht Ihnen die Trainingsabteilung bei Fragen und Problemen beratend zur Seite. Des Weiteren bieten wir spezielle Seminare für Auszubildende an und stellen ergänzendes Lehrmaterial für die Auszubildenden zur Verfügung.

Die Mineralölgesellschaften bieten zur Ergänzung und Vertiefung der Ausbildung überbetriebliche Seminare an. Unter der Anleitung von Fachtrainern werden die angehenden Einzelhandelskaufleute für die tägliche Arbeit an der Tankstelle ausgebildet. Lediglich die Kosten der An- und Abreise müssen vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

Folgende Themen haben die Gesellschaften in ihren Trainingsprogrammen aufgenommen:

- Umweltschutz an Tankstellen
- Arbeitssicherheit
- Sicherheit bei Überfällen
- Kundenorientierung
- Kraftstoffe
- Schmierstoffe
- Lebensmittelhygiene

Nähere Informationen zu den überbetrieblichen Seminaren erhalten Sie bei Ihrer Trainingsabteilung.

Überbetriebliche Seminare bei den Bildungszentren des Einzelhandels (BZE)

Die Bildungszentren des Einzelhandels (BZE) bieten überbetriebliche Seminare für den/die Kaufmann/frau im Einzelhandel an, z.B. zur Prüfungsvorbereitung. Schwerpunkte des Lehrstoffes sind die Themen: Einzelhandelsbetriebslehre, Ware und Verkauf, Warenkunde, Wirtschaft- und Sozialkunde und praktische Übungen. Die Veranstaltungsorte mit Übernachtung/Verpflegung befinden sich in Goslar, Neu Königsau und Springe. Die Teilnahme an diesen Seminaren wird von den Gesellschaften mit einem Zuschuss gesponsert. Fragen Sie direkt in Ihrer zuständigen Trainingsabteilung an.

Auskünfte erteilt das Bildungszentrum des Einzelhandels Niedersachsen,

Kurzer Ging 47, 31832 Springe,

Tel: 05041/788-18, Fax: 05041/788-88, Internet: www.bze-springe.de.

Lernmaterial

Die Lernarrangements wurden im Auftrag des Wirtschaftsverbandes Fuels und Energie e.V. (en2x) mit folgenden Partnern erarbeitet

- UNITI - Bundesverband mittelständischer Mineralölunternehmen e.V.
- ZTG - Zentralverband des Tankstellengewerbes e.V.
- und der Mineralölgesellschaften im en2x- Arbeitskreis „Ausbildung an Tankstellen“

Hierbei handelt es sich um eine Arbeitsheftreihe, die sich mit Themen rund um die Tankstelle beschäftigt. Bei der Erstellung wurden Schwerpunkte des Ausbildungsrahmenplans und die berufliche Praxis an der Tankstelle berücksichtigt. Die Hefte enthalten eine Fülle von Aufgaben mit Lösungshinweisen und sind somit für die Auszubildenden sehr empfehlenswert.

Folgende Hefte werden angeboten:

1. Mein Ausbildungsbeginn
2. Arbeitssicherheit an der Tankstelle
3. Umweltschutz an der Tankstelle
4. Bedeutung und Struktur des Einzelhandels
5. Beratung und Verkauf
6. Werbung und Verkaufsförderung
7. Warenwirtschaftssystem
8. Erfolgsorientiertes Beschaffen und Lagern
9. Buchführen mit Erfolg
10. Von der Einstellung bis zur Kündigung
11. Hygiene bei dem Umgang mit Lebensmitteln
12. Kraftstoffe und Motorenöle
13. Starterbatterien und Reifen



Die Lernarrangements sind kostenfrei bei Ihrer Trainingsabteilung zu beziehen oder stehen auf der Webseite von [en2x zum Download](http://en2x.de) bereit.

Wo gibt es Förderprogramme?

Adressen:

Bund

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)

Darlehensanträge nach dem ERP-Ausbildungsplätze-Programm können bei jedem Kreditinstitut eingereicht werden. www.bmwi.de

Deutsche Ausgleichsbank (DtA)

Darlehensanträge nach dem DtA- Existenzgründungsprogramm können bei jedem Kreditinstitut eingereicht werden. Deutsche Ausgleichsbank,

Ludwig-Erhard-Platz 1 – 3, Bonn - Bad Godesberg, Tel.: (0228) 831 -0 www.dta.de

Länder

Informationen über die Förderprogramme der Länder erhalten Sie bei Ihrer zuständigen Kammer.

- Zusätzliche (außer-) betriebliche, erstmalige, neu geschaffene oder Ausbildung über Bedarf; Existenzgründer.
- Ausbildung im Verbund
- Ausbildung besonderer Personengruppen
- Sonstige Förderungen

IHK-Finder

BADEN-WÜRTTEMBERG

Baden-Württemberg
Haus der Wirtschaft
Willi-Bleicher-Straße 19, 70174 Stuttgart
Tel.: (0711) 123 – 26 63 www.hausderwirtschaft.de

BAYERN

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Hegelstr. 2, 95440 Bayreuth
Tel.: (0921) 60 51 www.zbfs-bayern.de

BERLIN

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
Oranienstr. 106, 10969 Berlin
Tel.: (030) 22 22 46 www.berlin.de/sen/aif

BRANDENBURG

LASA-Landesagentur für Struktur- und Arbeit
Geschäftsbereich Programmzentrale
Wetzlar Straße 54, 14482 Potsdam
Tel.: (0331) 6 00 22 00 www.lasa-brandenburg.de

BREMEN

Wirtschaftsförderung Bremen GmbH
Langenstraße 6 – 8, 28195 Bremen
Tel.: (0421) 9600-10 www.wfb-bremen.de

HAMBURG

HIBB- Hamburger Institut für berufliche Bildung
Hamburger Str. 131, 22083 Hamburg
Tel.: (040) 42863 – 20 31 www.hibb.hamburg.de

HESSEN

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung
Kaiser-Friedrich-Ring 75, 65185 Wiesbaden
Tel.: (0611) 8150 www.wirtschaft.hessen.de

MECKLENBURG-VORPOMMERN

Landesförderinstitut Mecklenburg - Vorpommern
Werkstraße 213, 19061 Schwerin
Tel.: (0385) 63 63- 0 www.lfi-mv.de

NIEDERSACHSEN

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
Friedrichswall 1 30159 Hannover www.mw.niedersachsen.de
Tel.: (0511) 120 - 0

NORDRHEIN-WESTFALEN

Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Energie des Landes NRW
Haroldplatz 24, 40213 Düsseldorf
Tel.: (0211) 61772-0 www.mweimh.nrw.de

RHEINLAND-PFALZ

Über die Kammern an die Investitions- und Strukturbank GmbH
Holzhofstr. 4, 55116 Mainz
Tel.: (06131) 6172-0 www.isb.rlp.de

SAARLAND

Über die zuständige Kammer an das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit Energie und Verkehr
Referat: Berufliche Erstausbildung
Franz Josef-Röder-Straße 17, 66119 Saarbrücken
Tel.: (0681) 50100 www.saarland.de

SACHSEN

Über die zuständige Kammer
an das Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
Wilhelm-Bruck-Straße 2, 017097 Dresden
Tel.: (0351) 564 – 0 www.smwa.sachsen.de

SACHSEN-ANHALT

Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt
Hasselbachstraße 4, 39104 Magdeburg
Tel.: 0391 – 56701 www.mw.sachsen-anhalt.de

SCHLESWIG-HOLSTEIN

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie
Düsternbrooker Weg 94, 24105 Kiel,
Tel.: (0431) 988 – 4760 www.schleswig-holstein.de

THÜRINGEN

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und digitale Gesellschaft
Referat M2 Medien und M3 Öffentlichkeitsarbeit
Max-Reger-Straße 4 – 8, 99096 Erfurt,
Tel.: (0361) 379 – 7999 www.thueringen.de

Informationsquellen

Wichtige Webseiten:

Bundesagentur für Arbeit
www.arbeitsagentur.de

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
www.bibb.de

Bundesverband Tankstellen und Gewerbliche Autowäsche e.V. (BTG)
www.btg-minden.de

Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik
www.bghw.de

Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK)
www.dihk.de

Zuständige IHK
[IHK-Finder](#)

Zentralverband des Tankstellengewerbes e.V. (ZTG)
www.ztg-deutschland.de

Verträge und Unterlagen:

Vertragsunterlagen müssen bei der zuständigen IHK bezogen werden. Dies ist meistens online möglich.

Besuchen Sie einfach den Downloadbereich [Ihrer IHK](#).

[Ausbildungsrahmenplan Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel](#)

[Ausbildungsrahmenplan Verkäufer/in](#)

[Ausbildungsrahmenplan Tankwart](#)

[Anmeldung Berufsschule](#)

Gesetze:

[Jugendarbeitsschutzgesetz](#)

[Jugendschutzgesetz](#)

[Arbeitszeitgesetz](#)

[Berufsbildungsgesetz](#)

Initiatoren dieses Leitfadens



www.aral.de



www.esso.de



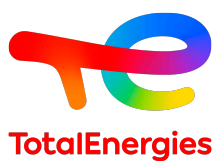
www.jet-tankstellen.de



www.star.de



www.shell.de



www.totalenergies.com



www.uniti.de



www.en2x.de

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1 Sie wollen zum ersten Mal ausbilden		6
Nachwuchsförderung	12	
Ausbildungsberufe	14	
Das duale Ausbildungssystem	20	
Anforderungen an Betrieb und Ausbilder	22	
Kapitel 2 Was Sie vor der Ausbildung wissen sollten		8
Bewerbersuche	24	
Der Ausbildungsvertrag	30	
Vergütung	32	
Kapitel 3 Sie bilden bereits aus und brauchen weitere Informationen		10
Rechte und Pflichten	34	
Arbeitszeiten	35	
Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	36	
Jugendschutz und SchuJu-Initiative	38	
Arbeitssicherheit	42	
Fördermaßnahmen	44	
Anhang	49	
Impressum	51	

Impressum

Angaben gemäß § 5 TMG:

Wirtschaftsverband Fuels und Energie e. V.
Georgenstraße 25
10117 Berlin

Vertreten durch:

Prof. Dr. Christian Küchen

Kontakt:

Telefon: 030 202 205 30
Telefax: 030 202 205 55
E-Mail: info@en2x.de

Registereintrag:

Eintragung im Vereinsregister.
Registergericht: AG Charlottenburg
Registernummer: VR 39202 B

Quellenangaben für die verwendeten Bilder und Grafiken:

<http://www.fotolia.de>

50245828 - Studenten halten Daumen hoch in der Uni © Robert Kneschke
90497698 - Modern black sound speakers © George Dolgikh
83611857 - Strichmännchen Arbeitssicherheit © JiSign
86455036 - Los geht´s! © Coloures-pic
49023439 - Die Basis für Ihren Erfolg © Coloures-pic
66850263 - Azubis gesucht! © PhotoSG
80967246 - Gesetzbuch mit Richterhammer – Steuerrecht © Zerbor
66850263 - Azubis gesucht! © PhotoSG

© Dieser Leitfaden zur Ausbildung an Tankstellen ist urheberrechtlich geschützt.

Der Leitfaden ist vom en2x Arbeitskreis Ausbildung an Tankstellen erarbeitet worden und liefert den Tankstellenunternehmern umfangreiches Informationsmaterial über die Ausbildungsberufe und -abläufe des Kaufmanns/ der Kauffrau im Einzelhandel (Tankstelle) und dem Verkäufer/ der Verkäuferin an der Tankstelle.

Eine gewerbliche Weitergabe wie auch Vervielfältigung (auch auszugsweise) ist nur mit der Genehmigung von en2x statthaft.

Es ist nicht gestattet Bilder, Audios oder Texte herauszunehmen und in Seminaren oder anderen Veröffentlichungen zu verwenden.

Haftung für Verweise und Links:

Der Leitfaden beinhaltet direkte und indirekte Verlinkungen auf fremde Webseiten („Hyperlinks“).

Der Verband en2x erklärt hiermit ausdrücklich, dass zum Zeitpunkt der Linksetzung keine illegalen Inhalte auf den zu verlinkenden Seiten erkennbar waren. Auf die aktuelle und zukünftige Gestaltung, die Inhalte oder die Urheberschaft der verlinkten/ verknüpften Seiten hat en2x keinerlei Einfluss.

Deshalb distanziert sich en2x hiermit ausdrücklich von allen Inhalten aller verlinkten/ verknüpften Seiten, die nach der Linksetzung verändert wurden. Diese Feststellung gilt für alle innerhalb des eigenen Internetangebotes gesetzten Links und Verweise sowie für Fremdeinträge in vom Autor eingerichteten Gästebüchern, Diskussionsforen, Linkverzeichnissen, Mailinglisten und in allen anderen Formen von Datenbanken, auf deren Inhalt externe Schreibzugriffe möglich sind. Für illegale, fehlerhafte oder unvollständige Inhalte und insbesondere für Schäden, die aus der Nutzung oder Nichtnutzung solcherart dargebotener Informationen entstehen, haftet allein der Anbieter der Seite, auf welche verwiesen wurde, nicht derjenige, der über Links auf die jeweilige Veröffentlichung lediglich verweist.

Erstellt: Dezember 2015

Aktualisiert: Januar 2022