

Landesamt für innere Verwaltung Mecklenburg-Vorpommern

Amt für Geoinformation,
Vermessungs- und Katasterwesen

Landesamt für innere Verwaltung Mecklenburg-Vorpommern
Postfach 12 01 35, 19018 Schwerin



Zuständige Stelle für die Berufsausbildung
für die Ausbildungsberufe in der
Geoinformationstechnologie

Ausbildende und Ausbilder/innen für die Ausbildungsberufe Vermessungstechniker/in und Geomatiker/in in Mecklenburg – Vorpommern

bearbeitet von: Herrn Biegemann
Telefon: 0385 588 - 56099
E-Mail: Patrick.Biegemann@laiv-mv.de
Aktenzeichen: 310a1 – 0363.5

Datum: 05. Februar 2024

per E-Mail

Nr. 75 – Februar 2024

Mitteilung

des Amtes für Geoinformation, Vermessungs- und Katasterwesen Mecklenburg-Vorpommern als zuständige Stelle für die Berufsausbildung nach § 73 des Berufsbildungsgesetzes für die Ausbildungsberufe in der Geoinformationstechnologie

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der Mitteilung Nr. 75 – Februar 2024 – erhalten Sie Informationen und Hinweise im Hinblick auf den bevorstehenden Abschluss von neuen Ausbildungsverträgen.

Bitte beachten Sie diese, da nur Berufsausbildungsverträge in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen werden dürfen, die den Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes entsprechen.

Auf der Seite des LAiV steht Ihnen der Antrag auf Eintragung und eine überarbeitete Vorlage für einen Berufsausbildungsvertrag zur Verfügung ([Vorlagenservice \(laiv-mv.de\)](http://www.laiv-mv.de)).

1. Sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung – betrieblicher Ausbildungsplan

Die Niederschrift des Berufsausbildungsvertrages muss entsprechend des Berufsbildungsgesetzes auch Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung (betrieblicher Ausbildungsplan) enthalten. Der betriebliche Ausbildungsplan ist Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages und diesem als Anlage beizufügen.

Auf bereits bei der zuständigen Stelle vorliegende betriebliche Ausbildungspläne kann, sofern keine Änderungen eingetreten sind, bei Abschluss neuer Ausbildungsverträge verwiesen werden. Leider liegen hier nur in Ausnahmefällen betriebliche Ausbildungspläne vor, so dass Sie diese bitte mit dem Antrag auf Eintragung einreichen.

Hintergrund:

Die Vorlage und Führung eines betrieblichen Ausbildungsplans ist ein Kriterium für die Eignung der Ausbildungsstätte. Die/der Ausbildungende hat unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplanes einen den betrieblichen und individuellen Gegebenheiten angepassten Ausbildungsplan zu erstellen, der sowohl den sachlichen Aufbau als auch die zeitliche Folge der Berufsausbildung ausweist.

Hausanschrift:
Landesamt für innere Verwaltung
Amt für Geoinformation, Vermessungs- und
Katasterwesen
Lübecker Straße 289, 19059 Schwerin

Telefon: 0385 588-0
Telefax: 0385 58848256039

E-Mail: abteilung3@laiv-mv.de
Internet: <http://www.laiv-mv.de>

Es muss erkennbar sein, dass die Ausbildung systematisch unter Berücksichtigung der Arbeits- und Geschäftsprozesse, der betrieblichen Anforderungen und der individuellen Lernvoraussetzungen von Auszubildenden durchgeführt wird.

Der betriebliche Ausbildungsplan soll je nach der Struktur der Ausbildungsstätte und des Ausbildungsberufes mindestens Angaben über die konkreten Ausbildungsplätze, die Ausbildungsabschnitte, die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte und die zugeordneten Ausbildungszeiten enthalten.

Die/der Auszubildende soll durch den betrieblichen Ausbildungsplan erfahren, wie die Ausbildung geplant wird und so auch die Möglichkeit erhalten, die Ausbildung zu überprüfen. Gleichzeitig soll die zuständige Stelle Kenntnis darüber erhalten, ob der Berufsausbildungsvertrag sowohl dem Ausbildungsrahmenplan entspricht als auch eine gewisse Ausrichtung auf die betrieblichen Belange berücksichtigt

2. Verkürzung der Ausbildungsdauer bei Vertragsabschluss (siehe Anlage)

Auf gemeinsamen schriftlichen Antrag der/des Auszubildenden und der/des Ausbildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungsdauer zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Dauer erreicht wird.

Nachfolgende Gründe können zu einer Verkürzung in dem angegebenen Zeitrahmen führen:

- Fachoberschulreife oder gleichwertiger Abschluss bis zu 6 Monate,
- Nachweis der Fachhochschulreife, der allgemeinen Hochschulreife oder eine abgeschlossene Berufsausbildung bis zu 12 Monate,
- im Einzelfall wegen eines Lebensalters von mehr als 21 Jahren um bis zu 12 Monate,
- fachlich einschlägige Lernleistungen hochschulischen Ursprungs im Umfang von mindestens 30 ECTS (an Hochschulen erworbene Leistungspunkte) bis zu 6 Monate,
- einschlägige berufliche Grundbildung oder einschlägige Berufstätigkeit oder Arbeitserfahrung im Berufsfeld kann angemessen berücksichtigt werden.

Bei einer Verkürzung der Ausbildungsdauer bei Vertragsabschluss werden die im Ausbildungsvertrag vereinbarte Verkürzung in Monaten sowie Beginn und Ende des Berufsausbildungsverhältnisses als gemeinsamer Antrag gewertet. Eine separate Antragstellung ist nicht notwendig. Die Verkürzung ist durch Vorlage von (Berufs-)Schul- und Prüfungszeugnissen, Leistungsbeurteilungen, Berufsausbildungsverträgen und betrieblichen Ausbildungsplänen zu begründen.

3. Vergütung

Die/der Ausbildende hat der/dem Auszubildenden eine „angemessene“ Vergütung zu gewähren, deren Höhe mindestens jährlich ansteigt. Die Ausbildungsvergütung soll die/den Auszubildenden und die unterhaltspflichtigen Eltern bei der Lebenshaltung finanziell unterstützen, die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten und nicht zuletzt die Leistungen der/des Auszubildenden in einem gewissen Umfang entlohnen.

Grundlage der angemessenen Vergütung ist die Verkehrsanschauung. Wichtigster Anhaltspunkt sind dabei die einschlägigen Tarifverträge, da bei ihnen anzunehmen ist, dass das Ergebnis der Tarifverhandlungen die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt. Eine Ausbildungsvergütung, die sich an einem entsprechenden Tarifvertrag ausrichtet, gilt deswegen stets als angemessen. Umgekehrt ist eine Ausbildungsvergütung in der Regel nicht angemessen, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als 20 Prozent unterschreitet. Auch bei nicht tarifgebunden Parteien ist es sachgerecht, vorrangig Tarifverträge als Vergleichsmaßstab heranzuziehen.

Unter Beachtung der Tarifverträge und unter Berücksichtigung der Unterschreitung von maximal 20 Prozent bei nicht tarifgebundenen Parteien beträgt gegenwärtig das monatliche Ausbildungsentgelt in Euro:

	Auszubildende der Länder (TVA-L BBiG)	Auszubildende öffentlicher Dienst Kommunen (TVAöD)	Untergrenze einer angemessenen Vergütung
1. Ausbildungsjahr	1.086,82	1.068,26	854,61
2. Ausbildungsjahr	1.140,96	1.118,20	894,56
3. Ausbildungsjahr	1.190,61	1.164,02	931,22

4. Urlaubsanspruch

Entscheidend für die Berechnung des Urlaubsanspruches ist das Alter des/der Auszubildenden zu Beginn des jeweiligen Kalenderjahres. Für Jugendliche unter 18 Jahre richtet sich die Mindestanzahl der Urlaubstage nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz und beträgt für Auszubildende die am 1. Januar des Kalenderjahres noch nicht

- 16 Jahre alt sind: 30 Werktage
- 17 Jahre alt sind: 27 Werktage
- 18 Jahre alt sind: 25 Werktage.

Auszubildende, die am 1. Januar des Kalenderjahres das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten mindestens 24 Werktage (Bundesurlaubsgesetz). Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Urlaubsjahr ist grundsätzlich das Kalenderjahr, nicht das Ausbildungsjahr.

Besteht ein Ausbildungsverhältnis bereits zum 1. Januar eines Jahres und wird nach dem 30. Juni dieses Jahres beendet, so steht der/dem Auszubildenden der volle vertraglich vereinbarte oder gesetzliche Anspruch auf Jahresurlaub für das Kalenderjahr zu. Eine Zwöftelung des Urlaubsanspruches bis zur Beendigung der Ausbildung ist in diesen Fällen unzulässig.

Damit aus dieser Regelung der/dem Auszubildenden keine Doppelansprüche entstehen, wurde im Bundesurlaubsgesetz festgelegt, dass nach der Ausbildung insoweit kein Urlaubsanspruch mehr besteht, wie er für das laufende Kalenderjahr bereits von der/dem Auszubildenden gewährt wurde. Diese/Dieser ist verpflichtet, bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses der/dem Auszubildenden eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgeholten Urlaub auszuhändigen.

5. Ausbildungsbeginn

Grundsätzlich ist ein Ausbildungsbeginn jederzeit möglich. Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungsdauer die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss. Unter Berücksichtigung der Prüfungstermine wird dies in der Regel im Juli der Fall sein. Es wird daher empfohlen, soweit keine Belange der Ausbildungsstätte dem entgegenstehen, als Ausbildungsbeginn den 1. August zu vereinbaren.

Bei Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß
Im Auftrag

gez. Heike Baron