

Gesetzliche Grundlage des klassischen Ausbildungsverhältnisses ist das Berufsbildungsgesetz (www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/).

Dort finden sich die gesetzlichen Grundlagen der Berufsausbildung.

Diese Broschüre gibt Auszubildenden und solchen, die es werden wollen, einen kleinen Einblick in die rechtlichen Grundlagen. Eine fachkundige Beratung im Einzelfall kann diese Broschüre natürlich nicht ersetzen.

Im Streitfall hilft zunächst die Industrie- und Handelskammer (IHK) weiter.

Bewerbungsfristen

Die Ausbildung beginnt in der Regel zum 1. August oder 1. September eines Jahres.

Verpasst man diesen Termin (oder kommt es zu einer Kündigung in der Probezeit), ist es schwierig, einen neuen Ausbildungsplatz zu finden.

Viele Betriebe suchen ihre künftigen Auszubildenden bereits ein Jahr oder mehr vor Beginn. Deshalb ist es wichtig, sich rechtzeitig zu informieren!

Die Probezeit muss zwischen 1 und 4 Monate lang sein. Innerhalb dieser Zeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten schriftlich fristlos gekündigt werden.

Nach der Probezeit ist das Ausbildungsverhältnis grundsätzlich unkündbar.

Der Auszubildende kann allerdings mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen schriftlich unter Angabe von Gründen kündigen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Liegt ein wichtiger Grund vor, können beide Seiten das Ausbildungsverhältnis mit einer außerordentlichen Kündigung beenden. Vor allem für Kündigungen durch den Ausbildungsbetrieb gelten hier strenge Maßstäbe.

Je nach Grund müssen in den meisten Fällen zunächst Abmahnungen ausgesprochen werden.

Bei vorzeitiger Beendigung können Schadensersatzansprüche bestehen, die innerhalb von drei Monaten geltend gemacht werden müssen.

Herausgeber:

IfT Institut für Talententwicklung GmbH

Solitüde 12

24944 Flensburg

www.erfolg-im-beruf.de

Zusammengestellt von:

Rechtsanwalt Lars-R. Stintzing

www.ra-stintzing.de

Stand: September 2010

Rechtliche Grundlagen von
Ausbildungsverhältnissen

Ein Überblick



Ausbildungsvertrag

Der Ausbildungsvertrag ist schriftlich abzufassen. Geregelt werden sollen dort alle Einzelheiten, von Art und Ziel der Berufsausbildung über die Dauer und die zeitliche Einteilung der Ausbildung bis zur Vergütung, dem Urlaub, den täglichen Arbeitszeiten, der Länge der Probezeit, Hinweise auf Tarifverträge und den Voraussetzungen einer Kündigung.

Der Auszubildende soll seine erste Berufsausbildung nicht bezahlen. Unzulässig sind daher beispielsweise Regelungen, nach denen der Auszubildende oder seine gesetzlichen Vertreter für die Ausbildung eine Entschädigung zahlen sollen.

Vergütung

Fester Bestandteil der Ausbildung ist die Ausbildungsvergütung. Die Höhe richtet sich nach tariflichen Regelungen, branchenüblichen Sätzen und dem Alter des Auszubildenden. Sie muss mindestens jährlich ansteigen.

Werden Überstunden geleistet, so sind diese - je nach Vereinbarung - wie die Arbeitszeit extra zu bezahlen oder durch Freizeit auszugleichen. Kommt der Auszubildende seinen Verpflichtungen insbesondere zur Arbeit nicht nach, so entfällt der Anspruch auf Vergütung. Davon gibt es allerdings Ausnahmen, von denen die wichtigste der Berufsschulunterricht ist. Für die Vergütung etwa bei Krankheit gibt es umfassende Sonderregeln.

Rechte und Pflichten des Ausbildungsbetriebs

Hauptpflicht des Ausbildungsbetriebs ist die Ausbildung.

Er soll dem Auszubildenden die für das Erlernen des Berufs nötigen Kenntnisse vermitteln und ihm alle dafür nötigen Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung stellen.

Dem Ausbilder steht das Direktionsrecht zu, d.h. er darf dem Auszubildenden Aufgaben zuweisen. Diese müssen aber dem Ausbildungszweck dienen und der Auszubildende muss diesen körperlich gewachsen sein. Dem Auszubildenden kann so etwa aufgetragen werden, seinen Arbeitsplatz zu reinigen. Die Reinigung der ganzen Werkstatt darf dem Auszubildenden aber nur aufgetragen werden, wenn auch die anderen Mitarbeiter aus diesem Bereich dies machen müssen.

Der Auszubildende hat einen Anspruch auf Beschäftigung. Der Ausbildungsbetrieb darf für seine Auszubildenden deshalb z.B. keine Kurzarbeit anordnen.

Der Ausbildungsbetrieb muss den Auszubildenden für die Schulbesuche und Prüfungen freistellen. Bei Terminkollisionen zwischen Arbeit und Schule hat die Schule Vorrang.

Am Ende der Ausbildung muss der Ausbildungsbetrieb dem Auszubildenden ein detailliertes Zeugnis ausstellen.

Rechte und Pflichten des Auszubildenden

Der Auszubildende ist zur Arbeit verpflichtet.

Dabei muss er insbesondere die Weisungen des Ausbilders beachten. Er muss die Ordnung an seiner Ausbildungsstätte wahren und die Werkzeuge und Maschinen des Betriebs pfleglich behandeln.

Selbstverständlich muss der Auszubildende über Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen bewahren.

Der Auszubildende ist auch zur Teilnahme am Berufsschulunterricht und anderen Ausbildungsmaßnahmen verpflichtet. Dabei muss er sich bemühen, die für seine Ausbildung erforderlichen Kenntnisse zu erlernen.

Ob der Auszubildende für von ihm verursachte Schäden haften kann, muss stets im Einzelfall beurteilt werden.

Der Auszubildende hat - gestaffelt nach seinem Alter - Anspruch auf Urlaub von 20-25 Tagen (bei einer 5-Tage-Woche) - unter Fortzahlung der Vergütung.

Bei jugendlichen Auszubildenden darf die Arbeitszeit 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden in der Woche nicht überschreiten. Bei erwachsenen Auszubildenden (also ab 18 Jahren) liegt die Grenze bei 6 Tagen à 8 Stunden (wobei hier bis zu 10 Stunden am Tag möglich sind, wenn diese zusätzlichen Stunden mit Freizeit ausgeglichen werden).