

## **Grundsätze des Berufsausbildungsverhältnisses**

### **Was ist zu beachten?**

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) beinhaltet die zentralen Vorschriften über das Ausbildungsverhältnis, die ordnungsgemäße Durchführung der Berufsbildung und des Prüfungswesens.

### **Ausbildungsvertrag**

Festgeschrieben ist u. a., daß, spätestens vor dem Beginn der Berufsausbildung, der wesentliche Inhalt des Ausbildungsverhältnisses schriftlich niederzulegen ist.

§ 4 des BBiG regelt den Mindestinhalt des Ausbildungsvertrages:

- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit für die ausgebildet werden soll,
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
- Dauer der Probezeit,
- Zahlung und Höhe der Vergütung,
- Dauer des Urlaubs,
- Voraussetzungen unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs – oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

Die Vertragsniederschrift ist vom Ausbildenden, dem Auszubildenden und dessen gesetzlichen Vertreter zu unterzeichnen. Eine Niederschrift ist dem Azubi bzw. dessen gesetzlichem Vertreter auszuhändigen.

Für einen anerkannten Ausbildungsberuf darf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden.

Das BBiG regelt ebenso die Rechte und Pflichten des Ausbildenden sowie des Auszubildenden, auf die hier nicht weiter eingegangen werden soll.

### Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit. Die Probezeit muß mindestens einen und darf höchstens vier Monate betragen. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

### Vergütung

Dem Auszubildenden ist eine angemessene Vergütung zu gewähren. Diese ist nach dem Lebensalter des Auszubildenden so zu bemessen, daß sie für den Lebensunterhalt des Auszubis eine fühlbare Unterstützung bildet. Die Ausbildungsvergütung muß jährlich angehoben werden.

Als angemessen gilt eine Bezahlung, die branchenüblichen tariflichen Sätzen entspricht. Unterschreitet die Ausbildungsvergütung zwischen nicht tarifgebundenen Vertragsparteien die tarifliche Vergütung um mehr als 20%, ist sie nicht mehr als angemessen anzusehen.

Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

### Arbeitszeit

Nach der Regelung des Jugendarbeitszeitschutzgesetzes (JArbSchG) dürfen Jugendliche nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Wird an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt, so können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8,5 Stunden beschäftigt werden. In der Landwirtschaft dürfen Jugendliche über 16 Jahren während der Erntezeit nicht mehr als 9 Stunden täglich und nicht mehr als 85 Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden. Jugendliche dürfen nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden. Dabei sollen die beiden wöchentlichen Ruhetage nach Möglichkeit aufeinander folgen. Grundsätzlich dürfen Jugendliche an Samstagen nicht beschäftigt werden. Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen in der Landwirtschaft und Tierhaltung. Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben. Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. An Sonntagen dürfen Jugendliche ebenfalls grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Die Beschäftigung in der Landwirtschaft und Tierhaltung ist zulässig mit Arbeiten, die auch an Sonn – und Feiertagen naturnotwendig vorgenommen werden müssen. Jeder zweite Sonntag soll, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben. Wenn Jugendliche am Sonntag beschäftigt werden, ist ihnen die Fünf – Tage – Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. Abweichende Regelungen von diesen gesetzlichen Bestimmungen können in einem Tarifvertrag zugelassen werden.

### Urlaub

Der gesetzliche Mindesturlaub richtet sich beim Auszubildenden nach dessen Alter. Er beträgt jährlich

1. mindestens 30 Werktage für Jugendliche, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt sind,
2. mindestens 27 Werktage für Jugendliche, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt sind,
3. mindestens 25 Werktage für Jugendliche, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt sind.

Der Urlaub soll den Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden.

### **Beendigung**

Das Ausbildungsverhältnis endet grundsätzlich mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht der Azubi die Abschlussprüfung vor diesem Zeitpunkt, so endet es, sobald der Prüfungsausschuss über das Ergebnis einen Beschluss gefasst und bekanntgegeben hat. Besteht er die Prüfung nicht, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Dieses Fortsetzungsverlangen muss er innerhalb einer angemessenen Überlegungsfrist von ca. einen Monat nach nicht bestandener Prüfung an den Auszubildenden richten. Der Verlängerungsvertrag ist ebenfalls der zuständigen Stelle vorzulegen. Besteht der Azubi diese Prüfung ebenfalls nicht, kann er eine zweite Wiederholungsprüfung verlangen, wenn diese innerhalb der Jahresfrist durchgeführt wird. Wird ein Auszubildender im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis weiterbeschäftigt, ohne dass dieses ausdrücklich vereinbart worden ist, so entsteht hierdurch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Gleiches gilt, für Azubis, welche nach dem Nichtbestehen der Abschlussprüfung ohne anderweitige Vereinbarung weiter beschäftigt werden. Eine Schwangerschaft mit anschließendem Erziehungsurlaub während des Ausbildungsverhältnisses führt zwar zu dessen Verlängerung, es wird aber kein Anspruch auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.

### Kündigung

Die Kündigung hat regelmäßig schriftlich zu erfolgen. Ist der Azubi noch minderjährig, so muss sie immer auch gegenüber dessen gesetzlichen Vertretern ausgesprochen werden. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Vertragsparteien grundsätzlich nur noch aus einem wichtigen Grund fristlos gekündigt werden.

Für den Auszubildenden sieht das Gesetz eine weitere Kündigungsmöglichkeit vor. Will dieser die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen, so kann der Azubi das Ausbildungsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen kündigen.

Die Möglichkeit zur fristlosen Kündigung setzt wie bereits erwähnt einen wichtigen Grund voraus. Dieser ist dann gegeben, wenn die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit dem Ausbilder oder dem Auszubildenden unter Berücksichtigung aller Umstände nicht mehr zugemutet werden kann. Ein Fehlverhalten, welches bei Arbeitnehmern eine fristlose Kündigung durchaus rechtfertigen könnte, reicht bei einem Azubi gegebenenfalls nicht aus. Zu berücksichtigen sind hierbei regelmäßig das Alter und der Entwicklungsstand des Azubi sowie die Ausbildungs- und Erziehungspflicht des Ausbilders. Aufgrund dieser Besonderheit genügen meist einmalige erhebliche Verfehlungen nicht zu einer fristlosen Kündigung. Vielmehr ist hier eine wiederholte Pflichtverletzung erforderlich. In einer solchen Abwägung ist ebenfalls die bisher zurückgelegte Ausbildungszeit zu berücksichtigen. Daher kann eine fristlose Kündigung des Auszubildenden kurz vor der Ablegung seiner Abschlussprüfung lediglich bei außerordentlich schweren Verfehlungen in Frage kommen. Grundsätzlich ist vor einer außerordentlichen Kündigung abzumachen. Lediglich bei einem besonders schwerwiegenden Vorfall ist eine Abmahnung entbehrlich. Ansonsten sind die Rechtsvorschriften, die generell für außerordentliche Kündigungen gelten, zu beachten.

### **Anforderungen an die Ausbildungsstätte**

Azubis dürfen nur nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeigneten Ausbildungsstätten ausgebildet werden

**und** wenn die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht.

Die Eignung der Ausbildungsstätte ist in der Regel vorhanden, wenn dort die in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in vollem Umfang vermittelt werden können.

Geeignet sind auch Ausbildungsstätten, die dies nicht in vollem Umfang realisieren können, wenn diese durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt wird ( Verbundausbildung).

Für die Berufsausbildung in Berufen der Landwirtschaft und der Hauswirtschaft ist eine Ausbildungsstätte nur dann geeignet, wenn die nach Landesrecht zuständige Behörde diese als Ausbildungsstätte anerkannt hat.

Für die Berufsausbildung in den grünen Berufen existieren entsprechende Ausbildungsstättenverordnungen.

Die Anerkennung oder Nichtanerkennung als geeignete Ausbildungsstätte ist ein formloser Verwaltungsakt der zuständigen Behörde (Landesverwaltungsamt in Sachsen-Anhalt) und wird in der Regel schriftlich mitgeteilt.

### **Ausbildereignung**

Die Berechtigung zur Einstellung von Azubis ist von der persönlichen Eignung und die Berechtigung zum Ausbilden von der persönlichen und fachlichen Eignung abhängig (Bestellung fachlich geeigneter Ausbilder möglich).

Persönliche Eignung bedeutet, dass die Person über persönliche Integrität verfügt.  
Nachweis durch Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses.

Fachliche Eignung bedeutet, dass der Auszubildende berufliche, berufs- und arbeitspädagogische Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten besitzen, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind.

Die erforderliche berufliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten besitzt, wer

1. eine Abschlussprüfung in einer Fachrichtung hat, die dem Ausbildungsberuf entspricht,
2. eine anerkannte Prüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat (Fortbildungsabschlüsse),
3. die Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat.

Der Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Fähigkeiten Kenntnisse und Fertigkeiten ist die zweite Komponente der fachlichen Eignung.

Danach wird grundsätzlich von allen Ausbildern in der Berufsausbildung der Nachweis des

Erwerbs berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse in bestimmten Sachgebieten gefordert, wenn sie in anerkannten Ausbildungsberufen ausbilden.

Geregelt in der Ausbildereignungsverordnung – AEVO.