

Ausbildungsvertrag

Rechte und Pflichten der Ausbildenden und Auszubildenden

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Schließung eines Ausbildungsvertrags und dessen Eintragung bei der zuständigen Stelle. Vertragspartner sind die Auszubildenden und die Ausbildenden. Ausbildende oder Ausbildender ist, wer andere Personen zur Berufsausbildung einstellt. Davon zu unterscheiden sind diejenigen, die die Ausbildung praktisch durchführen. Das können Ausbildende selbst oder von ihnen beauftragte Ausbilderinnen und Ausbilder sein.

Die Rechte und Pflichten der Ausbildenden und Auszubildenden während der Ausbildung sind im BBiG verankert. Für die Dokumentation des Ausbildungsprozesses und dessen Qualität kommt dem Führen eines Ausbildungsnachweises eine besondere Rolle zu. (...)

Der Ausbildungsvertrag

Die Schließung eines Ausbildungsvertrags und dessen Eintragung bei der zuständigen Stelle sind Voraussetzungen zum Einstellen von Auszubildenden. Der Vertrag wird zwischen der oder dem Auszubildenden und der oder dem Ausbildenden abgeschlossen. Bei Minderjährigen ist die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich. Vertretungsberechtigt sind im Prinzip beide Eltern gemeinsam. Die Kammern sowie das BIBB (Empfehlung des Hauptausschusses vom 18.7.2005, geändert am 7.3.2008) stellen Musterverträge für Interessierte zur Verfügung.

Art, sachliche und zeitliche Gliederung, Beginn und Dauer sowie Ziel der Berufsausbildung müssen im Ausbildungsvertrag schriftlich aufgenommen werden. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte sowie die Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit sind ebenfalls Gegenstand des Vertrags. Ein Ausbildungsverhältnis wird rechtlich als ein Arbeitsverhältnis betrachtet. Das heißt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze sind für den Ausbildungsvertrag anzuwenden. So entsteht für die Auszubildenden ein Anspruch auf Vergütung und Urlaub. Die Vergütung steigt mit fortschreitender Berufsausbildung jährlich an. Sie wird in den Tarifverträgen zwischen den Sozialpartnern verhandelt. Nicht-tarifgebundene Betriebe haben eine angemessene Vergütung zu gewähren. Der Ausbildungsvertrag muss einen Hinweis auf die geltenden Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen enthalten.

Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Diese Dauer ist so angelegt, dass Ausbildende und Auszubildende genügend Zeit haben, um die wesentlichen Umstände des Ausbildungsverhältnisses zu prüfen. Der Zeitrahmen bis zu vier Monaten ist dazu angemessen, auch unter Berücksichtigung von Zeiten überbetrieblicher Unterweisung außerhalb des Betriebs oder für Berufsschulunterricht in Blockform zu Beginn der Ausbildung.

Nach der Probezeit bleibt eine Kündigung aus einem wichtigen Grund für beide Parteien möglich. Wenn die Auszubildenden die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen, müssen sie eine Kündigungsfrist von vier Wochen einhalten. Diese Ausstiegsmöglichkeit erlaubt den Jugendlichen eine berufliche Umorientierung, wenn sich ihrem Ermessen nach die Aussichten auf einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung verringert haben.

Bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nach der Probezeit können Ausbildende oder Auszubildende innerhalb von drei Monaten Schadenersatz verlangen, wenn die andere Person die Auflösung verursacht hat.

Der Berufsausbildungsvertrag endet spätestens mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit. So ist eine Beschränkung in der Ausübung der beruflichen Tätigkeit der Auszubildenden nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht zulässig. Dies bedeutet, dass sich Auszubildende bei anderen Arbeitgebern bewerben können. Außerhalb des Berufsausbildungsvertrags kann eine Weiterbeschäftigung frühestens während der letzten sechs Monate der Ausbildungszeit vereinbart werden. Wenn die Vertragsparteien sich darauf einigen, soll eine entsprechende Willensäußerung der oder des Auszubildenden erfolgen. Das Arbeitsverhältnis kann auf unbestimmte Zeit oder befristet eingegangen werden. Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ohne ausdrückliche Vereinbarung beschäftigt, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

Eine Pflicht der Betriebe zum Einstellen der Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung besteht nicht, es sei denn, sie ist in den geltenden Tarifverträgen vorgesehen. In zahlreichen Tarifverträgen wurden Regelungen zur Übernahme nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung getroffen. Die Übernahmeregelungen variieren zwischen für sechs bis 24 Monate befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Meistens wird die Übernahme im Grundsatz vereinbart, das heißt, die Betriebe können beim Vorliegen verhaltens- oder personenbedingter Gründe oder wegen akuter Beschäftigungsprobleme davon abweichen. Das gleiche gilt, wenn der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.