

Haken und Ösen beim Ausbildungsvertrag - Ein kleiner rechtlicher Wegweiser für Ausbildungsbetriebe -

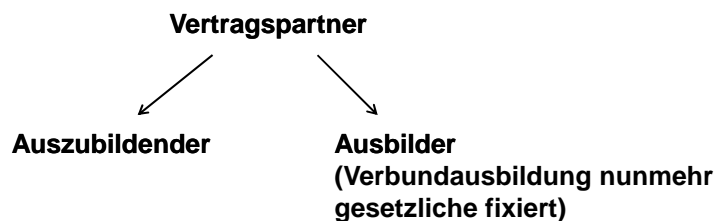
**Katrin von Balluseck
RECHTSANWÄLTIN**

Keine Haken – keine Ösen durch ...

- I. Ordnungsgemäße Begründung des Ausbildungsverhältnisses**
- II. Gesetzeskonforme Durchführung des Ausbildungsverhältnisses**
- III. Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nach geltendem Recht – notfalls auch vor Zeitablauf**
- IV. Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses, insbesondere bei Gesetzesverstößen**

I. Ordnungsgemäße Begründung des Ausbildungsverhältnisses durch:

Berufsausbildungsvertrag



**Berufsausbildungsvertrag ≠ Arbeitsvertrag,
trotzdem:**

**Geltung arbeitsrechtlicher Rechtsvorschriften
und Rechtsgrundsätze (BUrlG, ArbGG und EFZG
etc.)**

Berufsausbildungsvertrag

Bei Minderjährigen:

„Vertragspartner“ ist der gesetzliche Vertreter

Achtung: Keine Anwendbarkeit von § 113 BGB

**Ausbildungsvertrag betrifft nur die betriebliche
Ausbildung!**

Form des Ausbildungsvertrages

Grundsätzlich formfrei, aber:

**schriftliche Niederlegung des Vertragsinhaltes spätestens vor
Beginn der Berufsausbildung, § 11 Abs. 1 BBiG**

- **Art, Beginn, Dauer, Kündigungsmöglichkeiten und
Ziel der Ausbildung**
- **Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit**
- **Probezeit**
- **Vergütung**
- **Urlaub**
- **ggf. Verweis auf Tarifverträge**

**Verstoß gegen Schriftformgebot führt nicht zur Nichtigkeit
des Vertrages aber: Bußgeld!**

Berechtigung zur Einstellung

- **Persönliche Eignung**

- **Fachliche Eignung**

- **Eignung des Betriebes**

II. Inhalt des Ausbildungsverhältnisses

Dauer des Ausbildungsvertrages

- **Nicht mehr als 3 und nicht weniger als 2 Jahre**
- **Je nach Ausbildungsordnung**
- **Verkürzung je nach individueller Begabung**
- **Verlängerung bei nicht bestandener Abschlussprüfung, max. 1 Jahr**

Pflichten des Ausbilders

- **Ausbildung**
- **Anhalten zum Schulbesuch, mit Kontrollrecht**
- **Zahlung der Vergütung: angemessene Vergütung, mindestens jährliche Steigerung**

Pflichten des Auszubildenden

- **Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen**
- **Sorgfältige Verrichtung der Ausführungen**
- **Befolgung von Weisungen**
Bei fortgesetztem Verstoß ggf.:
Abmahnung/Kündigung

Am Rande bemerkt

- **Keine Bleibeverpflichtung/Weiterarbeitsklausel/
Wettbewerbsverbote**
→ **Nichtigkeit!**
- **Abschluss befristetes Arbeitsverhältnis ohne
Sachgrund nach Ausbildung möglich**

III. Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Zeitablauf

- **Ende mit Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse durch den Prüfungsausschuss**
- **Nach Verlängerung bis zur Wiederholungsprüfung auf Verlangen des Auszubildenden**
- **Nach Beendigung: keine Verpflichtung zum Abschluss eines Arbeitsvertrages**



Kündigung

IMMER SCHRIFTLICH!

- **Angabe von Gründen, sonst Unwirksamkeit**
- **Bei minderjährigen Auszubildenden: gegenüber gesetzlichem Vertreter**
- **Achtung: Sonderkündigungsschutz gilt auch im Ausbildungsverhältnis**

Kündigung

Drei Möglichkeiten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- **Kündigung während der Probezeit:
ohne Frist, ohne Gründe**
- **Nach Ablauf der Probezeit (Berufsaufgabekündigung)
Kündigungsfrist vier Wochen, stets mit Begründung**
- **Kündigung aus wichtigem Grund (nach Ablauf der Probezeit):
Fortsetzung des Vertragsverhältnisses bis zum Ablauf der
Ausbildungszeit ist nicht zumutbar**

**Achtung: Außerordentliche Kündigung nur für Verstöße,
die nicht länger als 2 Wochen vor Ausspruch der
Kündigung bekannt sind.**

Schadensersatz

Wenn Auflösung des Ausbildungsverhältnisses zu vertreten ist (Vorsatz/Fahrlässigkeit)

Aber: Kein Aufwendungsersatz (Frist: 3 Monate nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses)

IV. Besonderheiten

Anrufung der Kammer/Innung

- **Paritätisch zusammengesetzter Ausschuss**

**Keine Klage vor dem Arbeitsgericht vor dem
Verfahren vor dem Ausschuss**

Ausnahme einstweiliger Rechtsschutz

Verbindlichkeit der Ausschussentscheidung

- **Wenn innerhalb einer Woche anerkannt oder ...**
- **Keine Klageerhebung binnen zwei Wochen**

Beteiligungsrecht des Betriebsrates

- **Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht des
Betriebsrates bei Einstellungen und Kündigungen**

Jugend- und Auszubildendenvertretungen

- **In Betrieben mit Betriebsräten**

**mindestens 5 Mitarbeiter unter 18 oder 5
Auszubildende unter 25**

**Achtung: Mitteilung betreffend nicht geplante
Übernahme in ein Arbeitsverhältnis**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit