

## **Auszubildende**

### **Allgemeines**

Das Rechtsverhältnis des Auszubildenden zum Ausbilder ist ausführlich geregelt in BBiG. Das BBiG gilt insgesamt nicht nur für Ausbildungsverhältnisse, sondern auch für sonstige Vertragsverhältnisse, die die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung betreffen. Insoweit können normale Arbeitsverträge abgeschlossen werden oder besondere Ausbildungsverträge (z.B. für Praktikanten, Volontäre, Anlernlinge). Soweit besondere Ausbildungsverträge abgeschlossen werden, gelten die Vorschriften der §§ 10 - 11 BBiG nur unter den Einschränkungen des § 12 BBiG.

Im übrigen gelten nur für das Berufsausbildungsverhältnis die §§ 10-26 BBiG zugunsten des Auszubildenden zwingend. Ergänzend gelten die allgemeinen Vorschriften und Regeln des Arbeitsrechtes, soweit nicht der besondere Charakter des Berufsausbildungsverhältnisses dem entgegensteht.

Der Ausbildungsvertrag ist kein Arbeitsvertrag und nicht primär auf den Austausch von Lohn gegen Arbeit gerichtet. Der Ausbildungsvertrag begründet die wechselseitige Pflicht für den Ausbilder, betrieblich auszubilden und für den Auszubildenden zum Erlernen des Ausbildungsberufes. Der Auszubildende in diesem Sinne ist der Vertragspartner des Auszubildenden, also nicht nur natürliche Personen als Inhaber einer Firma, sondern auch juristische Personen. § 28 BBiG begründet dabei die gesetzlichen Mindestanforderungen auf Seiten des Ausbilders. Auszubildende darf danach nur einstellen, wer persönlich geeignet ist.

Dies ist bei juristischen Personen der gesetzliche oder gewillkürte Vertreter derselben. Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist. Dies ist derjenige Mitarbeiter der Firma, der die berufliche Ausbildung des Azubis unmittelbar durchführt.

Die näheren Voraussetzungen für die persönliche und fachliche Eignung beschreiben § 29 BBiG und § 30 BBiG.

### **Vertragliche Vereinbarungen**

#### **Notwendiger Inhalt**

Der Vertrag zwischen Auszubildendem und Ausbilder kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden.

§ 11 Abs. 1 BBiG verlangt vom Ausbilder, unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern nach Abschluss des Ausbildungsvertrages, spätestens aber vor Beginn der Berufsausbildung, über den wesentlichen Inhalt des Vertrages eine Vertragsniederschrift zu fertigen. Die fehlende Niederschrift lässt die Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages unberührt. Dem Ausbilder droht aber eine Geldbuße, da fehlende Niederschrift oder unterbliebene Aushändigung der Niederschrift an den Azubi oder seine gesetzlichen Vertreter Ordnungswidrigkeiten darstellen.

Regelmäßig wird die Niederschrift ersetzt durch Formularausbildungsverträge, die die Berufsverbände zur Verfügung stellen.

Darüber hinaus können weitere Regelungen in die Vertragsniederschrift aufgenommen werden, z.B. über freiwillige Einmalzahlungen des Ausbilders, über das Führen und Vorlegen von Berichtsheften oder auch über Wegekostenübernahme durch den Ausbilder.

### **Unzulässiger Inhalt**

In den Ausbildungsvertrag können bestimmte Vereinbarungen nicht mit verbindlicher Wirkung für den Auszubildenden aufgenommen werden. § 12 BBiG schreibt insoweit die Nichtigkeit und Unwirksamkeit derartiger Vereinbarungen fest. Zweck der Vorschrift ist der Schutz des Auszubildenden in seiner beruflichen Weiterentwicklung nach Abschluss der Ausbildung.

Nach § 12 Abs. 1 S. 1 BBiG sind nichtig und unwirksam Vereinbarungen, die den Azubi für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit beschränken. Dies ist insbesondere der Fall für die Vereinbarung, dass der Azubi nach Abschluss der Ausbildung ein Arbeitsverhältnis mit dem Ausbilder eingehen muss. Eine solche Vereinbarung ist nach § 12 Abs. 1 S. 2 BBiG frühestens möglich in den letzten 6 Monaten des Ausbildungsverhältnisses.

Unwirksam sind danach aber auch Vereinbarungen,

- dass der Azubi nach Abschluss der Ausbildung den erlernten Beruf nicht am Ort des Ausbilders ausüben darf, also eine Art Wettbewerbsverbot
- über die Übernahme von Kosten durch den Auszubildenden für Führerscheinerwerb, Wohnungseinrichtung etc. nur für den Fall, dass der Azubi nach Abschluss der Ausbildung noch eine bestimmte Zeit im Betrieb arbeitet, anderenfalls Rückzahlung leisten muss,
- dass Sonderzahlungen vom Azubi zurück gezahlt werden müssen, falls er vor einem bestimmten Zeitpunkt aus einem sich an das Ausbildungsverhältnis anschließenden Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Nach § 12 Abs. 2 BBiG sind auch nichtig und unwirksam Vereinbarungen über Zahlungspflichten des Auszubildenden, die ihn wirtschaftlich an den Ausbilder binden. Nach § 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG sind dies beispielsweise

- Verpflichtungserklärungen des Auszubildenden, die Kosten zu tragen, die durch Ausbildungsmaßnahmen und Ausbildungsveranstaltungen außerhalb der Ausbildungsstätte entstehen
- Vereinbarungen über die Übernahme der Kosten für die Verpflegung und Unterkunft des Auszubildenden, die dadurch entstehen, dass die praktische Berufsausbildung nicht im Ausbildungsbetrieb, sondern an einem anderen Ort vorgenommen wird, für den Fall, dass es im Anschluss an die Ausbildung nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrages kommt

Nach § 12 Abs. 2 Nr. 2 BBiG ist die Vereinbarung von Vertragsstrafen nichtig und unwirksam. Dieses Vertragsstrafenverbot gilt aber nur für Vertragsstrafen, die sich auf das Berufsausbildungsverhältnis beziehen. Deshalb kann während des Ausbildungsverhältnisses für den Fall des Nichtantrittes der Arbeit in einem sich an die Ausbildungszeit anschließenden Arbeitsverhältnis eine Vertragsstrafe wirksam vereinbart werden, wenn der Arbeitsvertrag nach § 12 Abs. 1 S. 2 BBiG wirksam innerhalb der letzten 6 Monate des Ausbildungsverhältnisses geschlossen wurde.

Nach § 12 Abs. 2 Nr. 3 BBiG ist unwirksam und nichtig der Ausschluss oder die Beschränkung von Schadensersatzansprüchen. Dies bezieht sich nur auf die Schadensersatzansprüche des Auszubildenden gegen den Ausbilder. Eine Regelung zugunsten des Auszubildenden im Sinne eines Ausschlusses von Schadensersatzansprüchen des Ausbildenden gegen den Auszubildenden können schon abgeschlossen werden.

Nach § 12 Abs. 2 Nr. 4 BBiG ist schließlich unwirksam die Vereinbarung pauschalierter Schadensersatzansprüche des Ausbildenden gegen den Auszubildenden.

### **Pflichten des Auszubildenden**

Die zentrale Pflicht des Auszubildenden ist nach § 13 S. 1 BBiG sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

In diesem Zusammenhang ist er verpflichtet, die ihm im Rahmen seiner Berufsausbildung aufgetragenen Verrichtungen sorgfältig auszuführen. Daraus ergibt sich im Umkehrschluss, dass er ausbildungsfremde Tätigkeiten nicht ausführen muss; dies erstreckt sich aber nicht auf Nebentätigkeit, die mit seiner Ausbildung im Zusammenhang stehen, also beispielsweise das Aufräumen und Reinigen des Arbeitsplatzes.

Der Auszubildende ist ferner verpflichtet, an den Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, für die er nach § 15 BBiG freigestellt wird. Dabei handelt es sich um die Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen sowie an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Bildungsstätte.

Der Auszubildende ist ferner verpflichtet, den Weisungen zu folgen, die ihm im Rahmen der Berufsausbildung vom Ausbildenden, vom Ausbilder oder von anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden. Allerdings ergibt sich hier zum einen die Einschränkung, dass die Weisungen im Rahmen der Berufsausbildung der Erreichung des Ausbildungszieles dienen und auch nicht seine körperlichen Kräfte übersteigen. In diesem Zusammenhang können auch Weisungen erteilt werden hinsichtlich des äußeren Erscheinungsbildes des Auszubildenden, soweit dies die Sicherheit des Betriebes erfordert oder die Art des Geschäftsbetriebes. Gleiches gilt für Rauch- und Alkoholverbote.

Weiter ist der Auszubildende verpflichtet, die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten. Dabei handelt es sich im Einzelnen um die Beachtung von

Betriebsordnungen oder Betriebsvereinbarungen, soweit vorhanden, und der einschlägigen rechtlichen Regelungen wie der Arbeitsstättenverordnung und dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

Der Auszubildende hat ferner Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln sowie über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren.

### **Pflichten des Ausbilders**

Der Ausbildende hat dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren.

Die Pflicht des Ausbilders zur Ausbildung ist gesetzlich näher beschrieben in § 14 BBiG. Insoweit wird auf den Gesetzestext verwiesen.

Ferner hat der Ausbildende nach § 15 BBiG den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen. Zum Berufsschulunterricht zählen auch Berufsschulangebote auf freiwilliger Basis, an denen der Auszubildende nicht im Rahmen der Berufsschulpflicht teilnehmen muss, an denen er aber teilnehmen will, z.B. Nachhilfestunden. Prüfungen, für die der Auszubildende freizustellen ist, sind die Zwischenprüfungen und die Abschlussprüfung bzw. deren Wiederholung.

Nach § 16 BBiG hat der Ausbildende dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Eines Verlangens des Auszubildenden bedarf es insoweit nicht. Nur wenn sich das Zeugnis nach § 16 Abs. 2 S. 2 BBiG auch auf Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten erstrecken soll, muss der Auszubildende dies gesondert verlangen.

Soweit der Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt hat, soll nach § 16 Abs. 1 S. 2 BBiG auch der Ausbilder das Zeugnis mitunterschreiben.

### **Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

#### **Kündigung in der Probezeit**

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit, die mindestens einen Monat betragen muss und höchstens vier Monate dauern darf. Die Dauer ist zwischen den Parteien zu vereinbaren. Nach § 22 Abs. 1 BBiG kann innerhalb der vereinbarten Probezeit von wenigstens einem Monat bis höchstens vier Monaten von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Sie bedarf keiner Begründung. Nach Auffassung des BAG handelt es sich dabei um eine ordentliche Kündigung.

Nach Ablauf der Probezeit ist die Kündigungsmöglichkeit für beide Seiten deutlich eingeschränkt.

#### **Kündigung durch den Auszubildenden**

Der Auszubildende kann kündigen aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist.

Der Auszubildende kann ferner kündigen ordentlich mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Diese Kündigung muss schriftlich und unter Angabe von Gründen erfolgen. Ist der Auszubildende noch minderjährig, so bedarf seine Kündigung der Einwilligung durch die Eltern.

### **Kündigung durch den Ausbildenden**

Der Ausbildende dagegen kann nach Ablauf der Probezeit das Berufsausbildungsverhältnis nur noch außerordentlich aus wichtigem Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist kündigen.

Auch diese Kündigung muss schriftlich und unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Dabei ist erforderlich, dass die für die Kündigung maßgebenden Tatsachen genau angegeben werden. Die Tatsachen müssen so eindeutig mitgeteilt werden, dass sich der Auszubildende darüber schlüssig werden kann, ob er die Kündigung anerkennen will oder nicht. Pauschale Angaben oder Werturteile wie "mangelhaftes Benehmen" oder "die bekannten Vorfälle in der Vergangenheit" genügen nicht.

Wichtig:

Auf eine sorgfältige Darstellung der Kündigungsgründe im Kündigungsschreiben ist zu achten, da im Kündigungsschutzprozess vom Arbeitsgericht nur die Kündigungsgründe überprüft werden, die nach der obigen Maßgabe im Kündigungsschreiben dargestellt wurden. Es können keine anderen Kündigungsgründe nachgeschoben werden. Allgemein gehaltene Ausführungen können im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht zu konkreten Kündigungsgründen ergänzt werden.

Ein wichtiger Grund im Sinne des § 22 Abs. 2 BBiG ist in Anlehnung an die Rechtsprechung zum wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB für die außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses dann gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Ausbildenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit nicht mehr zugemutet werden kann. Dabei steigen die Anforderungen an den wichtigen Grund bei Fortdauer des Ausbildungsverhältnisses. Es bedarf aber auch im Ausbildungsverhältnis grundsätzlich vor jeder Kündigung, der ein steuerbares Verhalten des Auszubildenden zugrunde liegt, einer Abmahnung. Anders ist dies nur bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen, deren Rechtswidrigkeit dem

Auszubildenden ohne weiteres erkennbar und bei denen eine Hinnahme durch den Ausbildenden offensichtlich ausgeschlossen ist.

Die außerordentliche Kündigung des Ausbildungsverhältnisses aus wichtigem Grund muss innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung vom wichtigen Grund erklärt werden.