

Arbeitsrechtliche Besonderheiten im Ausbildungsverhältnis

Begründung des Ausbildungsverhältnisses

Ein Berufsausbildungsverhältnis wird durch Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages (§ 10 Abs. 1 BBiG) zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden begründet. Durch einen Berufsausbildungsvertrag verpflichtet sich der Ausbildende, den Auszubildenden in einem bestimmten Ausbildungsberuf auszubilden und der Auszubildende verpflichtet sich zum Lernen in diesem Ausbildungsberuf.

Minderjährige bedürfen zur Begründung eines Ausbildungsvertrages der Vertretung durch ihren gesetzlichen Vertreter. Ein Berufsausbildungsvertrag kann auch formlos abgeschlossen werden, sollte jedoch immer schriftlich abgeschlossen werden, um bei Streitigkeiten einen entsprechenden Nachweis über die getroffenen Regelungen zu haben.

Dauer des Ausbildungsverhältnisses

Die Ausbildungsdauer soll dabei nach § 5 Abs. 1 Nr. BBiG nicht mehr als drei und nicht kürzer als zwei Jahre dauern. Das Ausbildungsverhältnis verlängert sich bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung auf Verlangen des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. Entsprechendes gilt, wenn der Auszubildende an der ersten Prüfung krankheitsbedingt nicht teilnehmen kann. Die Verlängerung tritt auch dann ein, wenn mit Sicherheit zu erwarten ist, dass der Auszubildende auch die Wiederholungsprüfung nicht bestehen wird.

Nach § 20 Abs. 1 BBiG beginnt ein Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit, welche mindestens einen Monat und höchstens vier Monate dauern darf.

Die Pflichten des Ausbildenden bestehen in der Ausbildung gem. § 14 BBiG, dem Auszubildenden nach § 15 Satz 1 BBiG die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an den Prüfungen freizustellen und die Ausbildung nach dem § 17 ? 19 BBiG angemessen zu vergüten.

Die Pflichten des Auszubildenden bestimmen sich nach § 13 BBiG, wonach der Auszubildende insbesondere sich zu bemühen hat, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist.

Beendigungsmöglichkeiten des Ausbildungsverhältnisses

Das Ausbildungsverhältnis kann aus unterschiedlichen Gründen beendet werden. Als Beendigungsgründe kommen insbesondere in Betracht die Beendigung durch Zeitablauf, die Beendigung aufgrund bestandener Abschlussprüfung, die Kündigung oder ein Aufhebungsvertrag.

Im Rahmen der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch eine Kündigung muss diese schriftlich erfolgen. Dabei kann in der Probezeit das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann der Auszubildende unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen das Ausbildungsverhältnis kündigen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur ?aus wichtigem Grund? (§ 22 Abs. 2

Nr. 1 BBiG) ? unter Einhaltung der Zweiwochenfrist gem. § 22 Abs. 4 BBiG ? gekündigt werden.

Der Begriff des wichtigen Grundes liegt vor, ?wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses zum Ablauf der Ausbildungszeit nicht zugemutet werden kann?.

Dabei ist in der Regel vorher eine Abmahnung notwendig, um eine arbeitgeberseitige Kündigung aus wichtigem Grund erfolgreich durchsetzen zu können. Dabei sind wichtige Gründe z. B. Vermögensdelikte gegen das Ausbildungsunternehmen wie Diebstahl, Betrug, etc., Nichterfüllung der Lernpflichten.

Insoweit dann der Auszubildende im Falle einer fristlosen Kündigung die dreiwöchige Klagefrist verstreichen lässt, wird die Kündigung wirksam.

Nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses besteht grundsätzlich kein Anspruch des Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen zu werden.

René Illgen
Rechtsanwalt

Kanzleiforum 9/2017
Rechtsanwälte Strunz ? Alter, Chemnitz

Source URL: <https://www.strunz-alter.de/content/arbeitsrechtliche-besonderheiten-ausbildungsverh%C3%A4ltnis>