

AUS- UND FORTBILDUNG

Gewusst wie: Arbeitsrechtliche Besonderheiten im Berufsausbildungsverhältnis bewältigen

von Fachanw. für Arbeitsrecht Katharina Müller, LL.M. oec., Osborne Clarke, Köln

Über 500.000 Ausbildungsverträge werden deutschlandweit jährlich neu abgeschlossen (laut Bundesministerium für Bildung und Forschung waren es 551.272 im Jahr 2012). Damit Sie dabei nichts falsch machen, zeigt dieser Beitrag, worauf Sie bei einem Ausbildungsverhältnis achten müssen.

Unterschied zum regulären Arbeitsverhältnis

Ein Berufsausbildungsverhältnis ist nicht mit einem „normalen“ Arbeitsverhältnis gleichzusetzen. Die zwei wichtigsten Unterschiede sind:

- Im Zentrum der Berufsausbildung steht die Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten, die auf den Beruf vorbereiten. Diese Besonderheit spiegelt sich zum Beispiel in der Vergütung wider. Das Entgelt ist nicht Gegenleistung für erbrachte Arbeit, sondern Hilfe zur Bestreitung des Lebensunterhalts während der Heranbildung fachlich qualifizierten Nachwuchses.
- Zudem weicht das Direktionsrecht des Ausbilders von dem des Arbeitgebers ab. Der Ausbilder kann dem Auszubildenden lediglich Tätigkeiten übertragen, die für die Ausbildung förderlich sind, nicht jedoch solche, die mit den Ausbildungszielen in keinem Zusammenhang stehen.

Keine klassische Entlohnung, sondern Unterhaltsbeitrag

Nur Tätigkeiten erlaubt, die der Ausbildung dienen

Inhalt des Ausbildungsvertrags

Das Ausbildungsverhältnis wird wie jedes Arbeitsverhältnis durch Abschluss eines Vertrags begründet. Dieser muss folgende Punkte regeln (§ 11 BBiG):

■ Checkliste: Regelungsbedürftige Punkte im Ausbildungsvertrag

☑ Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung mit Angabe der späteren Berufstätigkeit	Ergeben sich aus der jeweiligen Ausbildungsordnung. Nach Zeitabschnitten gegliederte Darstellung des Ausbildungsinhalts auf Grundlage des Ausbildungsrahmenplans.
☑ Beginn und Dauer der Berufsausbildung	Konkreter Tag (meist 1. August oder 1. September). Dauer je nach Ausbildungsordnung (meist zwei oder drei Jahre).
☑ Auswärtige Ausbildungsmaßnahmen	Zum Beispiel überbetriebliche Ausbildungsstätte beim Versicherer.
☑ Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit	In der Regel acht Stunden (für Minderjährige § 8 JArbSchG).
☑ Dauer der Probezeit	Ein Monat bis vier Monate.
☑ Zahlung und Höhe der Vergütung	Staffelung, Auszahlungszeitpunkt und Zahlungsmodalitäten.
☑ Urlaubsanspruch	Für Minderjährige gesetzlich gestaffelt (§ 19 JArbSchG). Für Volljährige 24 Tage (§ 3 BUrlG). Ausnahmen nach Tarifrecht.
☑ Kündigungsvoraussetzungen	Ordentliche Kündigung nur in der Probezeit, danach nur außerordentlich möglich (§ 22 BBiG).
☑ Allgemeiner Hinweis auf andere Regelungen	Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen etc.

Verstoß gegen
Formerfordernis
führt nicht zur
Nichtigkeit

Bescheinigung
muss spätestens
bei Ausbildungs-
beginn vorliegen

Nach einem Jahr
Nachuntersuchung
von Minderjährigen

Wettbewerbsverbote
nicht erlaubt

Zu beachtende Formalitäten

Beim Abschluss eines Ausbildungsvertrags sind einige Formvorschriften einzuhalten. Hier die wichtigsten:

- Sie als Ausbilder und Ihr Auszubildender – bei Minderjährigkeit auch dessen gesetzliche Vertreter – müssen den Vertrag unterzeichnen. Im Falle einer nicht getätigten oder nicht ausgehändigten Niederschrift des Vertrags bleibt das Ausbildungsverhältnis zwar gültig, es liegt aber eine Ordnungswidrigkeit (§ 102 Nr. 1 BBiG) vor, die mit Geldbuße geahndet werden kann.
- Unmittelbar nach Abschluss des Ausbildungsvertrags müssen Sie als Ausbilder die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen IHK beantragen. Diese prüft, ob der Vertrag den gesetzlichen Bestimmungen entspricht und ob Ihre Agentur und Ihr Ausbildungspersonal fachlich und persönlich geeignet sind.
- Mit dem Antrag (erhältlich bei der IHK) müssen eine Ausfertigung des Ausbildungsvertrags, ein Ausbildungsplan der Agentur sowie eine Bescheinigung über die Erstuntersuchung eingereicht werden.

Erstuntersuchung bei Minderjährigen

Soll ein Jugendlicher unter 18 Jahren ausgebildet werden, dürfen Sie diesen erst beschäftigen, wenn eine Bescheinigung über die Erstuntersuchung vorliegt (§ 32 Abs. 1 JArbSchG). Bis dahin besteht ein Beschäftigungsverbot. Die Untersuchung darf nicht länger als 14 Monate zurückliegen.

PRAXISHINWEIS | Der Ausbildungsvertrag kann bereits abgeschlossen werden, bevor die Bescheinigung vorliegt. Die Bescheinigung muss erst im Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme vorliegen.

Wichtig | Hat der Auszubildende nach einem Jahr Beschäftigung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet, wird eine Nachuntersuchung erforderlich. Darauf muss der Arbeitgeber den Jugendlichen hinweisen. Die Nachuntersuchung muss innerhalb von zwei Monaten – also im 13. oder 14. Monate der Beschäftigung – erfolgen. Sonst besteht erneut ein Beschäftigungsverbot. Für die Dauer der Nachuntersuchung muss der Ausbilder den Jugendlichen unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freistellen.

Regelungsgrenzen – was nicht zulässig ist

Ausbildungsverträge unterscheiden sich von Arbeitsverträgen insbesondere dadurch, dass etliche in Arbeitsverträgen gängige Regelungen in Ausbildungsverträgen nichtig sind.

- Ausbildungsverträge dürfen keine Regelungen enthalten, die den Auszubildenden nach Abschluss seiner Berufsausbildung in der Aufnahme einer Tätigkeit einschränken. Die in der arbeitsrechtlichen Praxis gängigen Wettbewerbsverbote sind in Ausbildungsverträgen nichtig.

- Des Weiteren darf bei Abschluss des Ausbildungsvertrags noch keine Weiterbeschäftigung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses geregelt werden. Eine Vereinbarung über die Übernahme des Auszubildenden ist erst ab sechs Monaten vor Beendigung der Ausbildung rechtlich zulässig.
- In den Ausbildungsvertrag dürfen keine Vertragsstrafen aufgenommen werden. Eine Ausnahme gilt für den Fall, dass frühestens sechs Monate vor Ausbildungsende eine Weiterbeschäftigung vereinbart wird. Eine Vertragsstrafe für den Fall des Nichtantritts der Weiterbeschäftigung nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss ist hier zulässig.

Wichtig | Auszubildende haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.

- Nichtig wäre auch eine Kostenerstattungsklausel, nach der die Kosten für Ausbildungsleistungen im Ausbildungsbetrieb vom Auszubildenden getragen werden müssen. Der Ausbilder kann auch nicht einen Ersatz der Kosten für eine kostenpflichtige Schule verlangen, wenn er selbst die kostenpflichtige statt einer kostenlosen staatlichen Schule vorschreibt.

Wichtig | Der Ausbilder darf vom Auszubildenden verlangen, dass er Fahrt- oder Übernachtungskosten, die ihm durch die Teilnahme an einer „Verbundausbildung“ oder an den Abschlussprüfungen entstehen, selbst trägt.

PRAXISHINWEIS | Von der Nichtigkeit einzelner Regelungen ist nicht der gesamte Vertrag betroffen. Lediglich die von Gesetzes wegen nichtigen Regelungen dürfen nicht angewendet werden. Im Übrigen bleibt der Vertrag wirksam.

Höhe der Ausbildungsvergütung

Im Unterschied zu regulärem Arbeitslohn ist die Ausbildungsvergütung ein Unterhaltsbeitrag zur Finanzierung der Berufsausbildung. Der Auszubildende hat dabei einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung (§ 17 BBiG). Diese kann durch Tarifverträge festgelegt sein oder einzelvertraglich festgelegt werden. Ist tarifvertraglich nichts geregelt, so dienen die Empfehlungen der Industrie- und Handelskammer als Anhaltspunkte für die Angemessenheit.

Wichtig | Eine Vergütung, die mehr als 20 Prozent unter den Empfehlungen liegt, ist unangemessen. Zu niedrige Vergütungen muss der Ausbilder sogar rückwirkend erhöhen, und zwar nicht nur auf das Mindestmaß, sondern auf die von den Kammern empfohlene oder durch Tarifvertrag festgeschriebene Vergütung (BAG, Entscheidung vom 16.7.2013, Az. 9 AZR 784/11; Abruf-Nr. 133338). Würde die Vergütung nur auf das Mindestmaß angehoben, bestünde für den Ausbilder kein Risiko bei der Festlegung zu geringer Vergütungen.

PRAXISHINWEIS | Die aktuellen Richtwerte der verschiedenen Ausbildungsberufe finden Sie im Internet auf den Seiten des Bundesinstituts für Berufsbildung. Zu beachten ist die Pflicht zur jährlichen Anhebung der Ausbildungsvergütung.

Zusage auf Weiterbeschäftigung erst gegen Ende der Ausbildung möglich

Grundsätzlich keine Übernahmepflicht

Angemessenheit der Vergütung ermitteln

Gefahr bei Unterschreiten der Richtwerte um mehr als 20 Prozent



INFORMATION

www.bibb.de/ausbildungsverguetung

Vergütung
darf teilweise
aus Sachleistungen
bestehen

Wichtig | Die Ausbildungsvergütung darf teilweise aus Sachleistungen bestehen, zum Beispiel aus Gewährung von Unterkunft und Verpflegung. Im Vertrag ist die Aufteilung in monetäre und reelle Teile klar zu regeln. Die Sachleistungen dürfen auf die Geldleistung angerechnet werden. Es muss jedoch eine Barvergütung von mindestens 25 Prozent verbleiben.

Vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Die Möglichkeit einer Beendigung des Ausbildungsverhältnisses vor dessen regulärem Abschluss ist unter folgenden Voraussetzungen möglich:

■ Kündigung durch den Auszubildenden

- Während der vereinbarten Probezeit (zwischen einem Monat und vier Monaten) kann der Auszubildende jederzeit kündigen.
- Nach Ablauf der Probezeit kann der Auszubildende mit einer Frist von vier Wochen eine „Berufsaufgabekündigung“ einreichen, wenn er sich zur Berufsaufgabe oder zu einer anderen Ausbildung entschließt. Ansonsten kann er den Vertrag nur aus wichtigen Gründen kündigen. Dazu müsste er beispielsweise eine erheblich mangelhafte Ausbildungsleistung, Körperverletzung, sexuelle Belästigung, Verstöße gegen Ausbildungsvorschriften oder ausgebliebene Vergütungen nachweisen.

■ Kündigung durch den Ausbilder

- Auch Sie als Ausbilder können in der Probezeit ohne Angabe von Gründen kündigen (bei Minderjährigen Zustellung an gesetzliche Vertreter).
- Eine spätere Kündigung erfordert einen wichtigen Grund und die Abwägung mit den Interessen des Auszubildenden, in die unter anderem die verbleibende Dauer der Ausbildung einzubeziehen ist. Als wichtige Gründe kommen beispielsweise die wiederkehrende Verweigerung der Abgabe von Berichtsheften oder die wiederholte schuldhaftes Versäumnung des Berufsschulunterrichts in Betracht. Es bedarf jedoch zwingend einer vorausgehenden Abmahnung.
- Betriebliche Gründe gelten nur in Ausnahmefällen als wichtiger Grund, insbesondere wenn die Agentur gänzlich aufgegeben wird. In jedem Fall ist aber die gesetzliche Ausschlussfrist von zwei Wochen zu beachten. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem Sie von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangen (§ 626 BGB).
- Die fehlende Eignung des Auszubildenden ist als Kündigungsgrund nach der Probezeit nicht mehr zulässig. Etwas anderes könnte nur gelten, wenn die Gründe sich ausnahmsweise erst im späteren Verlauf ergeben.

Kündigungsgründe
für Auszubildende

Kündigungsgründe
für Ausbilder

FAZIT | Das BAG unterstreicht durch das Urteil zur Vergütung einmal mehr die Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses im Gegensatz zum Beschäftigungsverhältnis. Ausbilder sollten sich bei der Ausgestaltung von Ausbildungsverträgen dieser Unterscheidung stets bewusst sein.