

Rechte und Pflichten von Azubis:

## Diese Vorschriften sollten Ausbilder kennen



Mit dem Beginn des neuen Ausbildungsjahres tauchen für Glas- und Fensterbaubetriebe immer wieder Fragen rund um den arbeitsrechtlichen Umgang mit den Auszubildenden auf. Die für das Ausbildungsverhältnis maßgeblichen Bestimmungen finden sich im Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Dazu hat die **glaswelt** einige Informationen zusammengestellt.

### Probezeit

Für das Ausbildungsverhältnis ist eine Probezeit zwingend vorgeschrieben, die mindestens 1 Monat, höchstens 3 Monate betragen darf (§ 13 BBiG).

### Dauer des Ausbildungsverhältnisses

Nach § 25 Absatz 2 Nr. 2 BBiG soll die Ausbildungszeit nicht mehr als 3 und nicht weniger als 2 Jahre betragen. Die konkrete Ausbildungszeit ergibt sich aus der jeweiligen Ausbildungsordnung. Die zuständige Stelle kann die Ausbildungszeit verkürzen oder verlängern, um die individuellen Begabungen und Fähigkeiten zu berücksichtigen.

### Ausbildungspflicht

Der Ausbilder hat dafür zu sorgen, daß dem Auszubildenden die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels in der

vorgesehenen Ausbildungszeit erforderlich sind (§ 6 Absatz 1 Nr. 1 BBiG). Verletzt der Ausbilder seine Ausbildungspflicht, kann gegen ihn ein Bußgeld verhängt werden (§ 99 BBiG). Gemäß § 7 BBiG hat der Ausbilder seinen Auszubildenden für den Berufsschulbesuch und für Prüfungen unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen.

### Vergütung

Nach § 10 Absatz 1 BBiG muß dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung gewährt werden. Sofern nicht ohnehin eine Tarifbindung vorliegt, liefern die branchenüblichen Tarife Anhaltspunkte für die Angemessenheit. Die Vergütung ist nach dem Lebensalter des Auszubildenden so zu bemessen, daß sie mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens jährlich ansteigt. Bei unverschuldeter Krankheit sowie dann, wenn die Berufsausübung ausfällt, ist die Vergütung für die Dauer von 6 Wochen fortzuzahlen. Gleiches gilt, wenn der Auszubildende aus sonstigen, nicht selbst verschuldeten Gründen daran gehindert ist, seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen. Solche subjektiven Verhinderungsgründe sind z. B. Heirat, Geburt, medizinisch notwendige Arztbesuche oder schwerwiegende Erkrankung naher Angehöriger.

### Reguläre Beendigung

Nach § 14 Absatz 1 BBiG endet das Ausbildungsverhältnis mit Ablauf der Ausbildungszeit. Wenn der Auszubildende schon vor dem Ende der Ausbildungszeit die Abschlußprüfung erfolgreich abschließt, endet das Ausbildungsverhältnis bereits mit diesem Zeitpunkt. Besteht der Auszubildende die Abschlußprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächsten Wiederholungsprüfung, längstens jedoch um 1 Jahr (§ 14 Absatz 3 BBiG). Nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses besteht für den Ausbilder grundsätzlich keine Verpflichtung, ein Arbeitsverhältnis zu begründen. Wird der Auszubil-

dende im Anschluß an an das Berufsausbildungsverhältnis weiter beschäftigt, ohne daß hierzu Vereinbarungen getroffen worden sind, befindet er sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (§ 17 BBiG).

### Vorzeitige Beendigung

Vor Ablauf der Ausbildungszeit können die Vertragsparteien das Ausbildungsverhältnis lediglich während der Probezeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen kündigen. Aber auch diese Kündigung bedarf der Schriftform.

Nach Ablauf der Probezeit kann dem Auszubildenden nur noch aus wichtigem Grund und fristlos kündigen. Voraussetzung hierfür ist, daß für den Ausbilder die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit unzumutbar ist. Im Rahmen der dabei vorzunehmenden Abwägung ist die besondere Situation des Ausbildungsverhältnisses, insbesondere die Jugendlichkeit und der Entwicklungsstand des Auszubildenden und die den Ausbilder treffende Ausbildungs- und Erziehungspflicht, zu berücksichtigen.

Einmalige Verfehlungen reichen also für eine verhaltensbedingte fristlose Kündigung nicht aus. Vielmehr bedarf es wiederholter Pflichtverletzungen, die zunächst mehrfach abzumahnern sind.

### Zeugnis

Der Auszubildende hat bei Ausbildungsende einen unabdingbaren Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, dem der Ausbilder unaufgefordert nachkommen muß. Ausdrücklich verlangen muß er allerdings die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses, das nicht nur über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten, sondern auch über Führung und Leistung und besondere fachliche Qualifikationen Auskunft gibt. ■



### Informationen zum Arbeitsrecht:

Diese und weitere Informationen sind im Internet unter [www.recht-und-fuehrung.de/fvrf/akk/order.asp?code=AKK0539](http://www.recht-und-fuehrung.de/fvrf/akk/order.asp?code=AKK0539) beim Informationsdienst „Arbeitsrecht klipp und klar“ zu finden oder direkt zu beziehen beim: *Fachverlag für Recht und Führung* 53177 Bonn  
Tel. (02 28) 9 55 01 30  
[info@vnr.de](mailto:info@vnr.de)