

Leseprobe

Christiani

seit 1931

Clemens Urbanek

Handbuch Ausbildung



7. Auflage 2020

Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG
www.christiani.de

Inhalt

I. Das duale Berufsausbildungssystem	9
Lernort Ausbildungsbetrieb	9
Lernort Berufsschule	10
II. Geeignete Auszubildende finden	12
A. Bewerber suchen	12
B. Bewerber auswählen	16
III. Ausbildung von A – Z	23
1. Abmahnung	23
2. Alkohol	28
3. Arbeitskleidung	32
4. Arbeitspapiere	35
5. Arztbesuch	37
6. Aufhebungsvertrag	38
7. Ausbilder	42
8. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	44
9. Ausbildungsberatung	46
10. Ausbildungsberechtigung	47
11. Ausbildungsgespräch	51
12. Ausbildungskosten	52
13. Ausbildungsmittel	53
14. Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)	54
15. Ausbildungsordnung	56
16. Ausbildungsrahmenplan	57
17. Ausbildungsstätte	57
18. Ausbildungsvergütung	60
19. Ausbildungsvertrag	74
20. Ausbildungswidrige Tätigkeiten	86
21. Ausbildungszeit	87
22. Ausbildungszeugnis	91
23. Auslandsaufenthalt	96
24. Beendigung der Ausbildung	97
25. Bekleidungsregeln (Dresscode)	98
26. Bereitschaftsdienst / Rufbereitschaft	100
27. Berufsschule	101
28. Betriebsübergang (Inhaberwechsel)	108
29. Beurteilungsbogen	110
30. Einstiegsqualifizierung	114
31. Elternzeit (Erziehungsurlaub)	118
32. Ermahnung	120
33. Fahrtkosten	121

Inhalt

34. Freistellung	123
35. Haftung bei Schäden	128
36. Handy-Verbot	131
37. Homeoffice / mobiles Arbeiten	132
38. Insolvenz	134
39. Krankheit (Arbeitsunfähigkeit)	137
40. Kündigung, allgemein	145
41. Kündigung in der Probezeit	149
42. Kündigung nach der Probezeit	150
43. Kündigung, betriebsbedingte	152
44. Kündigung, personenbedingte	154
45. Kündigung, verhaltensbedingte	154
46. Kündigung wegen Aufgabe der Ausbildung	160
47. Kurzarbeit	162
48. Minderjährige Auszubildende	163
49. Nebentätigkeit	169
50. Privatnutzung von Internet und E-Mails	171
51. Privat-Pkw des Auszubildenden	174
52. Probezeit	175
53. Prüfung (allgemein)	179
54. Prüfung, Zwischen-	183
55. Prüfung, Gesellen-/Abschluss-	184
56. Prüfungsstück	187
57. Prüfung, Nichtbestehen der	190
58. Prüfung nach Ausbildungsende	192
59. Prüfungsunterlagen, Einsicht in die	194
60. Rauchverbot	195
61. Rechtsschutz bei Streitigkeiten aus dem Ausbildungsverhältnis	197
62. Rechtsschutz gegen Prüfungsentscheidungen	200
63. Religionsausübung	206
64. Ruhepausen	209
65. Schlechtleistung	211
66. Schadenersatz bei vorzeitiger Beendigung der Ausbildung	216
67. Schwangerschaft der Auszubildenden	218
68. Sexuelle Belästigung	221
69. Teilzeitausbildung	224
70. Überbetriebliche Unterweisung (ÜLU)	228
71. Überstunden	230
72. Umschüler	232
73. Urlaub	235
74. Urlaubsgeld	246
75. Verbundausbildung	247
76. Verkürzung der Ausbildungszeit	249
77. Verlängerung der Ausbildungszeit	254
78. Verspätung	257
79. Weihnachtsgeld	258

80. Weisungsrecht des Arbeitgebers	260
81. Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsende	261
82. Wirtschaftlich verwertbare Leistungen	264
IV. Ansprechpartner	266
V. Ausbildungsrelevante Vorschriften	270
Ausbilder-Eignungsverordnung	270
Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	271
Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)	286
Berufsbildungsgesetz (BBiG)	287
Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)	311
Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung)	315
Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts	336
Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)	342
Gewerbeordnung (GewO)	366
VI. Wichtige Gerichtsurteile	372
Ausbildungsvergütung	372
Berufsschule	373
Kosten der Ausbildung	374
Kündigung	375
Probezeit	377
Schadensersatz	379
Urlaub	380
Verlängerung der Ausbildungszeit	381
Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsende	381
Abkürzungsverzeichnis	382
Stichwortverzeichnis	384

Autor

Clemens Urbanek
Assessor, Dipl. Theol.
von 1997 bis 2008
Hauptabteilungsleiter Berufsausbildung
Handwerkskammer zu Köln
Seit 2008
Geschäftsführer Berufsbildung/Prüfungen
IHK zu Düsseldorf

Mein Dank gilt den Ausbildungsberatern/-innen und Prüfungskordinatorinnen der IHK Düsseldorf sowie Frau Petra Nix von der Ausbildungsberatung der Handwerkskammer Köln, die durch ihre konstruktive Kritik und vielfältigen Anregungen dieses Handbuch mit weiterentwickelt haben.

Haftungsausschluss

Die hier zusammengestellten Informationen sind sorgfältig auf Richtigkeit und Vollständigkeit hin geprüft. Jede Haftung für Schäden, die sich aus der Verwendung dieser Informationen ergeben, wird jedoch ausdrücklich ausgeschlossen.

Da sich die arbeitsrechtliche Gesetzgebung und Rechtsprechung häufig ändern, kann insbesondere eine Gewähr dafür, dass die vorgeschlagenen Muster rechtlich stets haltbar sind, nicht übernommen werden.

Stand

Juli 2020

Vorwort zur 7. Auflage

Im Ausbildungsalltag stellen sich viele Fragen, die oft schnell einer klaren Antwort bedürfen:

Können unentschuldigte Fehltage des Auszubildenden vom Urlaub abgezogen werden? Welche Vergütung ist zu zahlen? Wie finde ich geeignete Auszubildende? Kann die Probezeit verlängert werden? – um nur einige von ihnen zu nennen.

Die Lösung solcher Fragen ist – noch dazu in der Hitze des Arbeitsalltags – nicht immer einfach. Die Vielzahl der einschlägigen Gesetze und Rechtsnormen und eine große Fülle gerichtlicher Entscheidungen machen es selbst Personalfachleuten mitunter schwer, schnell die richtige Antwort zu finden, zumal für Auszubildende viele arbeitsrechtliche Spezialregelungen gelten.

Das vorliegende „Handbuch Ausbildung“ bietet Ihnen allgemeinverständliche und praxistaugliche Antworten auf viele Fragen im Ausbildungsalltag sowie zahlreiche Musterschreiben und Formulierungsvorschläge. Zum besseren Verständnis beschränkt sich die Darstellung dabei bewusst auf die in der Praxis überwiegend auftretenden Fallkonstellationen.

In der vorliegenden 7. Auflage wurden die sich durch die BBiG-Reform Anfang 2020 ergebenden Änderungen sowie sich durch die Corona-Pandemie ergebenden ausbildungsrechtlichen Fragestellungen eingearbeitet.

Natürgemäß kann ein Handbuch nicht jeden denkbaren Einzelfall detailliert klären. Dennoch zeigt es den richtigen Weg zur Lösung der jeweiligen Problematik auf und stellt hierfür praxiserprobte Tipps und Hilfestellungen bereit. Und falls Sie als Ausbilder, Berater oder betroffener Lehrling Ihre Fragen oder spezifischen Probleme individuell mit einem Experten besprechen möchten, so stehen Ihnen die Ausbildungsberater der Kammern mit Rat und Tat gerne jederzeit zur Seite.

Für Korrektur- und Ergänzungshinweise bin ich dankbar (urbaneck@duesseldorf.ihk.de), denn das Handbuch verdankt seine Praxisnähe wesentlich der Kritik und den Anregungen seiner Leser/-innen.

Düsseldorf im Juli 2020

Clemens Urbaneck

I. Das duale Berufsausbildungssystem

Die Berufsausbildung wird in der Bundesrepublik fast ausschließlich im dualen System durchgeführt, d.h. die Ausbildung findet an zwei unterschiedlichen Lernorten statt:

- im **Ausbildungsbetrieb** und
- in der **Berufsschule**.

Im Ausbildungsbetrieb wird dabei überwiegend die „Praxis“ und in der Berufsschule überwiegend die „Theorie“ vermittelt, wobei an beiden Lernorten Theorie und Praxis miteinander verbunden werden.

Beide Lernorte unterscheiden sich in rechtlicher Hinsicht in zahlreichen Punkten:

	Betrieb	Berufsschule
Zuständigkeit	Bund	Land
Gesetzliche Grundlage	BBiG, HwO (Bundesgesetze)	Schulgesetze der Länder
Regelung der Ausbildungsinhalte	Ausbildungsordnung	Schulischer Rahmenlehrplan
Ausbildungsgrund	Ausbildungsvertrag	Schulpflicht
Überwachung	Kammer	Schulbehörde

Lernort Ausbildungsbetrieb

Ausbildung vollzieht sich in Klein- und Mittelbetrieben überwiegend arbeits- und produktionsorientiert, d.h. ausgebildet wird i. d. R. im laufenden Arbeitsprozess.

s. auch → *Ausbildungsberechtigung*



Ausbildungsordnung ist zu beachten

Ausgebildet werden darf nur nach der bundeseinheitlichen Ausbildungsordnung für den jeweiligen Beruf (§ 4 Abs. 2 BBiG, § 25 Abs. 4 HwO). Die Ausbildungsordnungen werden von den Tarifvertragsparteien (Fachverbände und Gewerkschaften) unter wissenschaftlicher Beratung des Bundesinstitutes für Berufsbildung erstellt und vom Bundeswirtschaftsminister als verbindliche Rechtsverordnung erlassen.

III. Ausbildung von A – Z

Vergütung	Für die Zeit des Arztbesuches ist die → <i>Ausbildungsvergütung</i> fortzuzahlen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2b BBiG). Verweigert der Betrieb in diesen Fällen den Arztbesuch und geht der Auszubildende trotzdem hin, darf der Betrieb ihn deshalb nicht → <i>abmahnen</i> oder → <i>kündigen</i> .
Nachuntersuchung bei Minderjährigen	Für die gemäß § 33 JArbSchG vorgeschriebene Nachuntersuchung ist der Jugendliche vom Ausbildungsbetrieb unter Fortzahlung der Vergütung → <i>freizustellen</i> .
Schwangerschaft	Der Ausbildungsbetrieb muss die schwangere Auszubildende gem. § 16 MuSchG für die Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei → <i>Schwangerschaft</i> und Mutterschaft unter Fortzahlung der Vergütung → <i>freistellen</i> .

6. Aufhebungsvertrag

Das Ausbildungsverhältnis kann in beiderseitigem Einvernehmen durch einen Aufhebungsvertrag jederzeit beendet werden – auch in den Fällen, in denen eine Kündigung unzulässig wäre.

Vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages sollte jedoch stets erwogen werden, ob das Ausbildungsverhältnis nicht durch die Einschaltung Dritter (Eltern, Berufsschullehrer, Ausbildungsberater der → *Kammer*, *Lehrlingswart der* → *Innung*) gerettet werden kann.

Form	Ein Aufhebungsvertrag muss stets schriftlich geschlossen werden (§§ 10 Abs. 2 BBiG, 623 BGB).
Frist	Die Parteien können vereinbaren, dass das Ausbildungsverhältnis mit sofortiger Wirkung endet.
Betriebsrat	Der Betriebsrat muss nicht beteiligt werden.
Keine auflösende Bedingung	Der Betrieb kann nicht schon vorsorglich mit dem Auszubildenden einen sog. auflösend bedingten Aufhebungsvertrag schließen, um diesen beim Eintritt eines bestimmten Ereignisses (Schwangerschaft, Alkoholproblemen, schlechten Schulnoten) sicher loswerden zu können.
Beispiel	Der Betrieb schließt mit A einen Auflösungsvertrag, wonach das Ausbildungsverhältnis automatisch enden soll, wenn A in der Berufsschule am Ende eines Ausbildungsjahres schlechter als „ausreichend“ steht. Der Aufhebungsvertrag ist unwirksam (BAG 5.12.1985, DB 86, 26809).

6. Aufhebungsvertrag

Mit einem → *minderjährigen Auszubildenden* kann ein Aufhebungsvertrag nur dann wirksam geschlossen werden, wenn der gesetzliche Vertreter (= in der Regel die Eltern) dem Aufhebungsvertrag zustimmt. Da die Eltern grundsätzlich nur zusammen vertretungsberechtigt sind (§ 1629 Abs. 1 BGB), müssen auch **beide** unterschreiben, sofern nicht einem von ihnen das alleinige Sorgerecht übertragen worden ist.

Minderjährige Auszubildende

Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, den Auszubildenden auf

Aufklärungspflichten des Betriebes

- den bestehenden Kündigungsschutz (z.B. Schwangerschaft § 17 MuSchG) und
- sozialrechtliche Konsequenzen des Aufhebungsvertrages (Sperrfrist beim Arbeitslosengeld) hinzuweisen.

Bei Verletzung einer Aufklärungspflicht bleibt der Aufhebungsvertrag zwar wirksam. Die Pflichtverletzung kann aber einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers zur Folge haben.

Sofern kein wichtiger Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrages (z. B. gesundheitliche Gründe) vorliegt, unterliegt ein eventueller Anspruch des Auszubildenden auf Arbeitslosengeld einer Sperrzeit von regelmäßig 12 Wochen (§ 159 SGB III).

Sperrfrist Arbeitslosengeld

Der Aufhebungsvertrag kann **nicht** einseitig widerrufen werden.

Widerruf des Aufhebungsvertrages

Der Auszubildende kann den Aufhebungsvertrag anfechten, wenn er nur aufgrund einer widerrechtlichen Drohung des Betriebes unterschrieben hat (§ 123 BGB).

Anfechtung des Aufhebungsvertrages

Betrieb droht mit Kündigung, falls der Auszubildende den Aufhebungsvertrag nicht unterschreibt, obwohl keine Kündigungsgründe vorliegen und eine Kündigung somit unzulässig wäre. Die Kündigungsdrohung ist daher widerrechtlich.

Beispiel

Will der Auszubildende den durch widerrechtliche Drohung zustande gekommenen Aufhebungsvertrag anfechten, muss er binnen eines Jahres die Anfechtung gegenüber dem Arbeitgeber erklären (§ 143 Absatz 1 BGB). Dabei muss er das Wort „Anfechtung“ nicht benutzen und auch keine bestimmte Form einhalten. Es empfiehlt sich aber die Schriftform. Durch die Anfechtung wird der Aufhebungsvertrag rückwirkend nichtig (§ 142 Absatz 1 BGB).

III. Ausbildung von A – Z

Muster

Aufhebungsvertrag

zwischen Herr / Frau _____
(Auszubildende/-r)

und dem Ausbildenden _____
(Unternehmer)

wird folgender Aufhebungsvertrag geschlossen:

§ 1 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Das zwischen den Parteien bestehende Ausbildungsverhältnis wird zum _____ im gegenseitigen Einvernehmen beendet.

§ 2 Vergütung

Die Ausbildungsvergütung wird bis zum Ausbildungsende nach § 1 fortgezahlt. Der bis zu diesem Zeitpunkt noch offene Ausbildungsvergütungsanspruch beträgt _____ Euro.

§ 3 Urlaubsansprüche

Dem Auszubildenden wird der verbleibende Resturlaub von _____ Werk-/Arbeitstagen*) gewährt / durch entsprechendes Urlaubsgeld abgegolten.*)

Es besteht Einigkeit, dass der Urlaub so wie etwaige Freizeitausgleichsansprüche bereits in Natura abgegolten sind *).

§ 4 Zeugnis

Der Unternehmer verpflichtet sich, dem Auszubildenden in jeder Hinsicht wohlwollend gehaltenes, qualifiziertes Ausbildungszeugnis zu erteilen, das die Tätigkeit des Auszubildenden angemessen würdigt und nicht geeignet ist, den Auszubildenden in seinem Fortkommen zu hindern.

§ 5 Arbeitspapiere

Der Arbeitgeber händigt dem Auszubildenden zum Beendigungstermin die Arbeitspapiere aus.

§ 6 Rückgabe von Firmenunterlagen und -gegenständen

Der Auszubildende verpflichtet sich, noch in seinem Besitz befindliche Firmenunterlagen und -gegenstände (Werkzeuge, Arbeitskleidung, Stundenzettel usw.) dem Ausbildungsbetrieb unverzüglich auszuhändigen.

*) Nichtzutreffendes bitte streichen