

9.

## WELCHE VERFAHRENSRECHTLICHEN BESONDERHEITEN BESTEHEN?

Bei Streitigkeiten zwischen Ausbildendem und Auszubildenden ist zunächst der von der zuständigen Innung oder Kammer gebildete Ausschuss für Lehrlingsstreitigkeiten einzuschalten.

Erst wenn in diesem Verfahren keine Einigung zu Stande kommt, kann Klage beim Arbeitsgericht erhoben werden.

10.

## HAT DER AUSZUBILDENDE ANSPRUCH AUF EIN ZEUGNIS?

Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses hat der Auszubildende Anspruch auf Erteilung eines schriftlichen Zeugnisses. Im Unterschied zum Arbeitsverhältnis ist das Ausbildungszeugnis auch ohne ausdrückliches Verlangen des Auszubildenden auszustellen.

## ARBEITSRECHT KOMPAKT

Das Ausbildungsverhältnis

**MEYER  
KÖRING**

Exzellenz seit 1906



Kreishandwerkerschaft  
Bonn-Rhein-Sieg

**MEYER  
KÖRING**

Exzellenz seit 1906



Kreishandwerkerschaft  
Bonn-Rhein-Sieg

Alle Info-Flyer aus unserer gemeinsamen Reihe „Arbeitsrecht Kompakt“ finden Sie auch online:

- Das Ausbildungsverhältnis
- Alkohol & Drogen im Arbeitsverhältnis
- Urlaubsrecht
- Schwerbehindertenarbeitsrecht
- Befristungen
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Die Abmahnung
- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses



# ARBEITSRECHT KOMPAKT

## Das Ausbildungsverhältnis



**KREISHANDWERKERSCHAFT  
Bonn · Rhein-Sieg**

Assessor jur. Oliver Krämer  
Hauptgeschäftsführer

kraemer@khs-handwerk.de  
Tel. 02241 990-120  
www.khs-handwerk.de



**MEYER-KÖRING**

Rechtsanwälte | Steuerberater  
Partnersgesellschaft

Prof. Dr. Nicolai Besgen  
Partner | Rechtsanwalt |  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

besgen@meyer-koering.de  
Tel. 0228 72636-40  
www.meyer-koering.de

**10 Fragen  
und Antworten**

## 1. WIE KOMMT EIN AUSBILDUNGSVERHÄLTNIS ZU STANDE?

Ein Ausbildungsverhältnis wird durch den Abschluss eines Berufs-ausbildungsvertrages begründet. Vertragspartner sind der Ausbildende und der Auszubildende. Vom Ausbildenden zu unterscheiden ist der sog. Ausbilder (= derjenige, der vom Ausbildenden mit der Ausbildung beauftragt ist).

Ist der Auszubildende minderjährig, so wird er durch seinen gesetzlichen Vertreter (z. B. Eltern) vertreten.

Der Vertrag wird in das von der Handwerkskammer/IHK geführte Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen.

## 2. WELCHEN INHALT HAT DER AUSBILDUNGS- VERTRAG?

Im Ausbildungsvertrag sind insbesondere zu regeln

- der Ausbildungsberuf,
- die Dauer des Ausbildungsverhältnisses (3½ / 3 / 2 Jahre),
- die Dauer der Probezeit,
- die regelmäßige Ausbildungszeit,
- die Höhe der Vergütung,
- die Urlaubsdauer.

### TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Es gibt Vertragsmuster, die die wichtigsten Regelungen – teilweise zum Ausfüllen und Ankreuzen – enthalten. Diese Musterverträge erhalten sie u. a. bei der Kreishandwerkerschaft. Im Übrigen ergeben sich viele Rechte und Pflichten aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG).

## 3. WELCHE PROBEZEIT KANN MAXIMAL VEREINBART WERDEN?

Die Probezeit muss mindestens einen Monat betragen; die zulässige Höchstgrenze der Probezeit beträgt vier Monate. Bei Unterbrechung der Ausbildung während der Probezeit (z. B. wegen Krankheit) verlängert sich die Probezeit nicht, sofern nichts anderes vereinbart wird. Auch die Dauer eines vorausgegangenen Praktikums ist nicht auf die Probezeit anzurechnen.

## 4. IST DIE VERGÜTUNG FREI VERHANDELBAR?

Grundsätzlich ist die Vergütungshöhe frei verhandelbar. Allerdings ist der Ausbildende verpflichtet, dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu zahlen. Insofern empfiehlt es sich – auch wenn die Vertragsparteien nicht tarifgebunden sind –, von den tariflichen Sätzen auszugehen, da diese stets als angemessen anzusehen sind.

Die Ausbildungsvergütung ist nicht als Arbeitsentgelt einzustufen. Demzufolge haben Auszubildende keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

### TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Eine Vergütung gilt noch als angemessen, sofern sie die einschlägige tarifliche Vergütung um nicht mehr als 20 % unterschreitet.

## 5. WELCHE PFLICHTEN HAT DER AUSBILDENDE?

Der Ausbildende hat dafür zu sorgen, dass dem Auszubildenden diejenigen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die für diesen zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind. Der Ausbildende hat den Auszubildenden ferner anzuhalten, regelmäßig am Berufsschulunterricht teilzunehmen. Zum Besuch der Berufsschule ist der Auszubildende von der Arbeit im Betrieb freizustellen. Die Ausbildungsmittel (Werkzeuge, Berichtshefte) sind dem Auszubildenden kostenlos zur Verfügung zu stellen.

## 6. IST DER AUSZUBILDENDE VERPFLICHTET, MEHRARBEIT ZU LEISTEN?

Der Auszubildende ist grundsätzlich nicht verpflichtet, Überstunden zu leisten. Die tägliche Ausbildungszeit ist vertraglich genau geregelt und kann daher nicht einseitig durch den Ausbildenden geändert werden. Eine Pflicht zur Leistung von Überstunden besteht nur, wenn das im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Ausbildungsvertrag ausdrücklich geregelt ist.

Dabei ist zu beachten, dass die höchstzulässige Arbeitszeit in keinem Fall überschritten werden darf. Für Jugendliche beträgt die Höchst-arbeitszeit 8 Stunden pro Tag. Unberechtigte Überstundenforderungen kann der Auszubildende zurückweisen. Eine Abmahnung oder Kündigung deshalb ist unwirksam.

Überstunden müssen angemessen vergütet oder durch entsprechende Freizeit ausgeglichen werden.

## 7. WANN ENDET DAS AUSBILDUNGSVERHÄLTNIS?

Das Ausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit. Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Ausbildungsverhältnis mit der Bekanntgabe der Ergebnisse durch den Prüfungsausschuss.

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, maximal jedoch um ein Jahr.

### TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Achten Sie darauf, dass der Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis nicht weiterarbeitet, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart wurde. Ansonsten entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

## 8. WIE KANN DAS AUSBILDUNGSVERHÄLTNIS GEKÜNDIGT WERDEN?

Nach Ablauf der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

### TIPP FÜR DIE PRAXIS:

Nicht jedes vertragswidrige Verhalten (z. B. unentschuldigtes Fehlen im Betrieb/in der Berufsschule) berechtigt zur Kündigung. Vielmehr werden an die Kündigung sehr strenge Anforderungen gestellt. Ob eine Kündigung gerechtfertigt ist, besprechen Sie daher am besten vorab mit einem Juristen.