

Arbeitsblatt: Praxiswissen Ausbildung

In seiner Ausbildung muss der Lehrling einigen Pflichten nachkommen, er hat aber auch besondere Rechte. Die wichtigsten Grundregeln werden im Ausbildungsvertrag festgelegt. Gesetzesgrundlage für einen Ausbildungsvertrag ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG). Es legt die Rahmenbedingungen zum Verhalten von Ausbilder und Auszubildenden, zu Arbeitszeiten, Vergütung, Zeugnis und Kündigung fest.

Vertrag

Nach einer erfolgreichen Bewerbung und dem beiderseitigen Einvernehmen für eine Ausbildung in einem bestimmten Betrieb schließen Ausbilder und Auszubildender (Azubi) einen Ausbildungsvertrag ab. Der Betrieb verpflichtet sich, den Azubi nach dem Ausbildungsplan in vollem Umfang auszubilden. Der Azubi hat die Pflicht, bei der Ausbildung aktiv und konstruktiv mitzuarbeiten sowie die erforderlichen Kenntnisse zu erwerben, die für die praktische Arbeit und die Prüfungen erforderlich sind.

Voraussetzung für den Beginn einer Berufsausbildung bei Minderjährigen ist eine ärztliche Untersuchung, die in den letzten 14 Monaten vor Ausbildungsbeginn erfolgt sein muss, sowie eine weitere Untersuchung nach Ablauf des ersten Ausbildungsjahres.

Es gibt auch Vereinbarungen die vom Ausbilder nicht getroffen werden können, es sind sogenannte „nichtige“ Vereinbarungen. Der Ausbildungsbetrieb darf dem Auszubildenden beispielsweise erst sechs Monate vor Ende der Ausbildung ein Übernahmeangebot machen. Ein vorher gemachtes Übernahmeangebot wäre nicht rechtswirksam. Auch kann ein Betrieb vom Auszubildenden keine Entschädigung verlangen, wenn dieser nach der Ausbildung zu einem anderen Betrieb wechselt.

Verhalten

Der Auszubildende hat sich durch den Ausbildungsvertrag dazu verpflichtet, die erforderlichen Fertigkeiten und Fähigkeiten zur Erlangung des Ausbildungsziels zu erwerben.

Die richtige Umgangsform und korrektes Verhalten tragen zu einem Großteil zum Erfolg der Ausbildung und meist zu einer guten Bewertung im Arbeitszeugnis bei. Teamfähigkeit, Pünktlichkeit, Ehrlichkeit, Verantwortungsbewusstsein, Sorgfalt, Zuverlässigkeit und Leistungsbereitschaft sind typische Anforderungen an einen Auszubildenden.

Der Azubi hat die Pflicht an den vereinbarten außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen und Prüfungen teilzunehmen, für die er vom Ausbildungsbetrieb freigestellt wird. Er muss Weisungen befolgen, hat aber auch einen Anspruch auf Gespräche mit weisungsberechtigten Personen. Auszubildende werden verpflichtet, Einrichtungen und Maschinen pfleglich zu behandeln, die geltenden Ordnungsvorschriften und erforderlichen Arbeitssicherheitsmaßnahmen der Ausbildungsstätte zu befolgen sowie über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

Vergütung

Der Auszubildende erhält vom Ausbildungsbetrieb keinen Lohn, sondern eine Ausbildungsvergütung. Sie wird nach Lebensalter des Auszubildenden bemessen und steigt mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens jährlich an. Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Arbeitszeit ist gesondert zu vergüten. Im Krankheitsfall wird die Vergütung im Umfang von 100 Prozent bis zu sechs Wochen weitergezahlt. Allerdings gilt dies nur, wenn der Azubi umgehend dem zuständigen Ausbilder Bescheid gibt und spätestens nach dem dritten Tag eine ärztliche Bescheinigung über seinen Krankheitsfall einreicht.

Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag des laufenden Monats zu zahlen.

Arbeitszeiten

Die Ausbildung beginnt mit einer Probezeit, die mindestens einen und höchstens vier Monate betragen darf. Die tägliche Arbeitszeit beträgt für Jugendliche unter 18 Jahren grundsätzlich nicht mehr als acht Stunden und muss Ruhepausen in zusammenhängender oder gestaffelter Form von insgesamt 60 Minuten enthalten. Die Wochenarbeitszeit darf 40 Wochenstunden nicht überschreiten. Zusätzlich hat der Auszubildende ein Recht auf möglichst zusammenhängenden Urlaub und auch die Pflicht sich während dieser Zeit wirklich zu erholen und nicht z. B. einem Nebenjob nachzugehen.

Die Ausbildungszeit kann früher oder später enden, je nachdem wann der Azubi seine Abschlussprüfung besteht. Bei Nichtbestehen verlängert sich das Ausbildungsverhältnis bis zum nächsten Prüfungstermin.

Zeugnis

Der Auszubildende hat ein Recht auf ein Arbeitszeugnis. Das Zeugnis enthält Angaben über Art, Dauer und Ziel sowie erworbene Fähigkeiten während der Ausbildung. Auf Wunsch des Auszubildenden müssen auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten gemacht werden.

Kündigung

Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten ohne Kündigungsfrist und Angabe von Gründen gekündigt werden. Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhalten der Kündigungsfrist nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Mit Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen kann der Auszubildende kündigen, wenn er sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen möchte oder seine Berufsausbildung ganz aufgeben möchte. Eine Kündigung muss grundsätzlich in Schriftform und, falls erforderlich, mit Angabe des Kündigungsgrundes eingereicht werden.

Interessenvertretung

Bei einer Anzahl von mindestens fünf Auszubildenden im Betrieb muss eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt werden. Sie ist die Interessenvertretung der Auszubildenden und zugleich Sprachrohr gegenüber der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat.