

Rechte in der Ausbildung

Auszubildende sind keine gewöhnlichen Arbeitnehmer. Zwar „arbeiten“ auch Auszubildende in ihren Ausbildungsbetrieben. Jedoch ist das Ausbildungsverhältnis zwischen Azubi und Ausbilder kein klassisches Arbeitsverhältnis. Der oder die Auszubildende ist rechtlich durch viele Vorschriften geschützt.

In einem Ausbildungsverhältnis soll die Befähigung zur ordnungsgemäßen Arbeitsleistung erst von dem Azubi erworben werden. Die Ausbildung im Betrieb dient dabei dem Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung.

Die Ausbildung hat also ein sehr viel größeres Gewicht als die faktisch geleistete Arbeit des Azubis. Der Arbeitgeber kann in der Regel nicht in dem Maße auf das Ergebnis der geleisteten Arbeit des Azubis zurückgreifen, wie er es bei einem ausgebildeten Arbeitnehmer kann. Daher existieren eine Reihe von Ausnahmvorschriften, die das Ausbildungsverhältnis von einem klassischen Arbeitsverhältnis unterscheiden. Wesentlich geregelt ist das Ausbildungsverhältnis im Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Ergänzt wird die praktische Ausbildung im Betrieb durch Unterricht an einer Berufsschule. Hier steht dann die theoretische Ausbildung im Vordergrund.

Arbeitszeit und Überstunden

Das BBiG enthält keine Regelungen über die Arbeitszeit von Azubis. Geregelt ist die Arbeitszeit im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) für Azubis, die noch nicht 18 Jahre alt sind. Für volljährige Azubis ist die Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt. Minderjährige Azubis dürfen nicht länger als acht Stunden täglich und, auf die Woche gerechnet, nicht länger als 40 Stunden beschäftigt werden.

Auch für volljährige Azubis gilt im Grundsatz der 8-Stunden-Tag. Hier gelten allerdings Ausnahmen im Vergleich zu minderjährigen Azubis. So ist gemäß § 3 Satz 2 ArbZG eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden möglich. Allerdings darf innerhalb von sechs Kalendermonaten (oder 24 Wochen) die durchschnittliche Arbeitszeit von 8 Stunden täglich nicht überschritten werden.

Nur im Notfall und wenn volljährige Beschäftigte nicht verfügbar sind, sind Überstunden zulässig. Innerhalb von drei Wochen muss der Arbeitgeber allerdings durch Gewährung von Freizeit einen Ausgleich für die Überstunden herstellen. In Tarifverträgen kann ein abweichender Ausgleichszeitraum festgelegt werden, aber auch dann sind Überstunden auszugleichen.

Arbeitszeit und Berufsschule

Findet kein Unterricht an der Berufsschule statt, so wird der Azubi im Betrieb ausgebildet. Wichtig für Azubis ist es zu wissen, was für die Beschäftigung im Betrieb an Unterrichtstagen gilt. Für den minderjährigen und auch für den volljährigen Azubi gilt hier folgendes: Beginnt der Unterricht vor 9 Uhr, so darf der Azubi nicht vor dem Unterricht beschäftigt werden. Weitere besondere Bestimmungen gelten für minderjährige Azubis: Der minderjährige Azubi darf an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden (jeweils mindestens 45 Minuten) an einem Tag nicht im Betrieb beschäftigt werden.

Gleiches gilt für den Fall, dass der Unterricht an der Berufsschule blockweise durchgeführt wird: In diesem Fall darf der Arbeitgeber den Azubi nicht beschäftigen, wenn an mindestens fünf Tagen insgesamt mindestens 25 Unterrichtsstunden stattfinden. Allerdings sind dann zwei zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen in einer Woche zulässig. Der Besuch der Berufsschule führt selbstverständlich nicht zu einer Minderung der Ausbildungsvergütung. Vielmehr wird bei minderjährigen Azubis der Berufsschulunterricht in Arbeitszeit umgerechnet: Einzelne Berufsschultage mit mindestens 5 Unterrichtsstunden schlagen in der monatlichen Vergütungsabrechnung als 8 Stunden Arbeitszeit zu buche, Berufsschulwochen mit mindestens 25 Stunden als 40 Arbeitsstunden. Wird darüber hinaus Unterricht erteilt, wird dieser einschließlich der Pausen 1:1 gewertet.

Pausen

Nach viereinhalb bis sechs Stunden Arbeitszeit im Betrieb haben minderjährige Azubis Anrecht auf eine Pause von 30 Minuten. Nach mehr als sechs Stunden Arbeitszeit beträgt die Pause eine Stunde. Nur Arbeitsunterbrechungen von 15 Minuten gelten als Pause. Eine Pause kann frühestens eine Stunde nach Beginn der Arbeitszeit und muss spätestens eine Stunde vor Arbeitsende genommen werden. Dies soll sicherstellen, dass eine Pause auch eine wirkliche Unterbrechung der Arbeit ist.

Minderjährige Azubis dürfen nach dem Ende der täglichen Arbeitszeit erst nach 12 Stunden ununterbrochener Freizeit beschäftigt werden. Sie dürfen zudem nur in der Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr beschäftigt werden. Hierzu gibt es allerdings viele Ausnahmen. So dürfen minderjährige Azubis

- über 16 Jahre in Gaststätten- und Schaustellergewerbe bis 22 Uhr
- in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr
- in der Landwirtschaft ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr
- in Bäckereien und Konditoreien ab 5 Uhr, minderjährige Azubis über 17 Jahren ab 4 Uhr beschäftigt werden.

Ausnahme bei Unterricht am nächsten Tag

Beginnt an einem Tag nach einem Arbeitstag der Unterricht an der Berufsschule vor 9 Uhr, darf ein minderjähriger Azubi am Arbeitstag nur bis spätestens 20 Uhr beschäftigt werden. Jugendliche Azubis dürfen nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden. An Samstagen und an Sonntagen dürfen jugendliche Azubis grundsätzlich nicht beschäftigt werden.

Allerdings gibt es hier einige Ausnahmen, die mit dem jeweiligen Ausbildungsziel zusammenhängen. So ist etwa im Rahmen einer Ausbildung im ärztlichen Notdienst gemäß § 16 Abs 2 Nr. 10 ArbZG die Beschäftigung von Jugendlichen zulässig.

Für volljährige Azubis gilt das Arbeitszeitgesetz.

Vergütungspflicht

Jeder Auszubildende hat Anspruch auf eine Vergütung. Diese ist auch für Zeiten des Unterrichts an der Berufsschule zu zahlen. Der Auszubildende hat aber auch dann bis zu sechs Wochen Anspruch auf Vergütung, wenn Unterricht ausfällt oder er im Betrieb nicht ausgebildet werden kann. Gleiches gilt bei Krankheit.

Urlaub

Azubis unter 18 Jahren haben selbstverständlich, wie alle Arbeitnehmer, auch Anspruch auf Urlaub. Ist der Azubi bei Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt, beträgt der Mindesturlaub 30 Werktage. Ist der Azubi bei Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt, beträgt der Urlaub mindestens 27 Werktage, danach vor dem 18. Geburtstag 25 Werktage.

Der Urlaub soll in den Berufsschulferien vom Arbeitgeber gewährt werden. Ist ihm dies nicht möglich und muss der minderjährige Azubi am Unterricht der Berufsschule teilnehmen, so muss der Arbeitgeber für jeden Tag einen weiteren Urlaubstag gewähren.

Abweichung durch Tarifverträge

Tarifverträge können abweichende Vereinbarungen von den gesetzlichen Regelungen etwa zur Dauer der Arbeitszeit, der 5-Tage-Woche, zu den Ruhepausen und zur Arbeit am Wochenende enthalten. Für volljährige Azubis gilt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) oder gegebenenfalls auch ein Tarifvertrag. Der Urlaub beträgt also mindestens 24 Tage bei einer 6-Tage-Woche.

Kündigung des Ausbildungsverhältnisses

Besonderheiten gelten für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch Kündigung. Vor dem Beginn des Ausbildungsverhältnisses kann von beiden Seiten gekündigt werden. Hierzu muss kein Grund vorliegen. Eine Frist muss auch nicht eingehalten werden.

Nachdem das Ausbildungsverhältnis begonnen hat, ist zu unterscheiden zwischen einer Kündigung in der Probezeit und danach. Die Probezeit beträgt mindestens einen Monat, höchstens jedoch vier Monate. In dieser Zeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, also mit sofortiger Wirkung. Auch in diesem Fall muss kein Grund vorliegen, um fristlos zu kündigen.

Nach der Probezeit gilt Folgendes: Eine ordentliche Kündigung wie im „normalen“ Arbeitsverhältnis gibt es für den Arbeitgeber im Ausbildungsverhältnis nicht. Nach der Probezeit kommt für den Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung, also mit sofortiger Wirkung, nur noch aus wichtigem Grund in Frage, etwa wenn der Azubi im Betrieb einen Diebstahl begeht.

Für den Azubi ist demgegenüber eine ordentliche Kündigung möglich. Der Azubi darf mit einer Frist von 4 Wochen kündigen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben möchte oder sich für eine andere Tätigkeit entscheidet. Selbstverständlich besteht auch für den Azubi die Möglichkeit der fristlosen Kündigung. Dies etwa wenn der Arbeitgeber den Azubi körperlich misshandelt oder beleidigt. Eine Kündigung muss nach der Probezeit immer vom Kündigenden begründet werden.

Schadensersatzpflicht

Für beide Seiten besteht eventuell eine Pflicht zum Schadensersatz, wenn die Ausbildung grundlos abgebrochen wird. Dies gilt aber nicht, wenn der Azubi sich für eine andere Ausbildung entscheidet oder berechtigt fristlos kündigt.

Ende der Ausbildung

Das Ausbildungsverhältnis endet in der Regel mit der Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss. Wenn ein Azubi die Abschlussprüfung nicht besteht, verlängert sich die Ausbildung bis zum nächstmöglichen Prüfungstermin, höchstens jedoch um ein Jahr.

Hinweis bei Problemen: Wie sage ich es meinem Ausbilder?

Vorab: Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein, lohnt sich für Azubis schon früh: Gewerkschaften setzen sich nicht nur für Arbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung ein, sondern auch für die Belange der Auszubildenden. So regeln die von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge sehr viele der oben genannten Punkte zugunsten der Azubis. Ein gutes Beispiel ist etwa die Höhe der Ausbildungsvergütung: Aus § 17 Absatz 1 BBiG folgt, dass der Azubi Anspruch auf eine angemessene Vergütung hat. Was angemessen ist, regelt sehr oft ein Tarifvertrag. Für diesen und seine Fortentwicklung setzt sich die Gewerkschaft ein.

Auch Azubis haben gewerkschaftlichen Rechtsschutz

Leider läuft ein Ausbildungsverhältnis nicht immer problemlos ab. So könnte einem Azubi nach einem Fehlverhalten etwa die Kündigung drohen. Auch kann es vorkommen, dass der Arbeitgeber die Ausbildungsvergütung nicht vollständig oder gar nicht zahlt. Dann sind die Gewerkschaften die erste Anlaufstelle für den Azubi. Die Gewerkschaft korrespondiert für den Azubi mit dem Arbeitgeber und sucht nach Lösungen. Gegebenenfalls setzen dann die Juristinnen und Juristen des DGB Rechtsschutzes die Ansprüche für den Azubi auch vor Gericht.

Aufgaben:

1. Nennen Sie drei Gesetze, die die betriebliche Ausbildung betreffen. Erläutern Sie jeweils den ausbildungsrelevanten Inhalt dieser Gesetze.
2. Erläutern Sie Regelungen zu den Arbeitszeiten während der Ausbildung. Gehen Sie dabei auch auf den Zusammenhang zwischen Unterrichtszeit in der Berufsschule und Arbeitszeit im Betrieb ein. Welche Regelungen gelten für Pausen?
3. Zwei wichtige Rechte von Auszubildenden sind das Recht auf Vergütung und auf Urlaub. Erläutern Sie die Regelungen.
4. Definieren Sie den Begriff „Kündigungsschutz“ und gehen Sie auf die Kriterien des Kündigungsschutzes während der Ausbildung (vor und nach der Probezeit) ein.
5. Erläutern Sie die Rolle des DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) als Unterstützung für Auszubildende.