

ABC

der Rechte und Pflichten
in der Ausbildung



ABC der Rechte und Pflichten in der Ausbildung

Wer eine Ausbildung beginnt, wird in seinem Ausbildungsbetrieb ein Arbeitnehmer besonderer Art, auf den außer dem allgemeinen Arbeitsrecht das Berufsbildungsgesetz Anwendung findet. Was sich daraus für die Auszubildenden an besonderen Rechten und Pflichten ergibt, ist hier unter verschiedenen Stichwörtern kurz zusammengefasst, soweit es sich um überregional gültige Regelungen handelt. Über regionale Bestimmungen (zum Beispiel Berufsschulpflicht nach Landesrecht, Vergütungen gemäß Tarifvertrag...) informieren die buchhändlerischen Landesverbände. In der Berufsschule werden diese Themen ausführlicher behandelt. (Stand Berufsbildungsgesetz (BBiG) 1.4.2005).

Ausbildungsdauer

Die Ausbildungsordnung sieht für die Ausbildung eine Dauer von 36 Monaten vor (§2 AuO). In zwei Fällen, die im Buchhandel kaum vorkommen, muss eine Vorleistung angerechnet werden — ein »Berufsbildungsjahr« (Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung; Schwerpunkt: Absatzwirtschaft und Kundenberatung) oder der Besuch einer bestimmten Form von Berufsschule, wenn in deren Abschlusszeugnis diese Anrechnung ausgewiesen ist.

In anderen Fällen kann eine Verkürzung vereinbart werden — bei Mittlerer Reife um sechs Monate, bei Fachhochschulreife oder Hochschulreife um zwölf Monate. Börsenverein und Landesverbände raten den Ausbildungsfirmen des Buchhandels, von dieser Verkürzungsmöglichkeit nur sehr behutsam Gebrauch zu machen, weil der Lernstoff sehr umfangreich ist und die Möglichkeit der →vorzeitigen Prüfung bedacht werden muss.

Ausbildereignung

Unter Verantwortung eines Ausbilders kann auch ein Mitarbeiter an der Ausbildung beteiligt werden, der die Voraussetzungen für die fachliche Eignung zum Ausbilder nicht mitbringt. Die fachliche Eignung ist nicht mehr abhängig von seinem Alter (bisher 24 Jahre). Eine Präzisierung enthält dahingehend §24 BBiG auch hinsichtlich des Verhältnisses von Auszubildenden und Ausbildern. Die Nachweispflicht der Ausbilder-eignungsprüfung nach §3, Abs. 1

AEVO entfällt bei Auszubildenden, die bis zum 21.07.2008 begründet werden (dies begründet nicht den Entfall der Voraussetzung fachlicher oder pädagogischer Ausbildungereignung!)

Ausbildungsvertrag

Abweichend vom allgemeinen Arbeitsrecht muss ein Berufsausbildungsvertrag immer schriftlich abgeschlossen sein und vom Ausbildungsbetrieb unverzüglich der →Industrie- und Handelskammer zur Eintragung in das »Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse« eingereicht werden.

Ausbildung im Ausland

Bis zu 25% der Ausbildungszeit (ohne Anrechnung einer weiteren Verkürzung) können nach §2, Abs.3 BBiG im Ausland absolviert werden. Dies kann insbesondere bei der geplanten Inanspruchnahme von Austauschprogrammen von Interesse sein. Überwachung und Förderung dieses Ausbildungsteils übernehmen die zuständigen Stellen, d.h. regelmäßig die IHK (§76 BBiG).

Beendigung

Als befristetes Vertragsverhältnis endet das Auszubildendenverhältnis mit Ablauf der Ausbildungszeit. Meist liegt der Termin der Abschlussprüfung aber vor dem vereinbarten Ende der Ausbildungszeit. Wird die Prüfung bestanden, so endet das Auszubildendenverhältnis mit Bestehen der Abschlussprüfung.

Berichtsheft

Der Auszubildende hat ein Berichtsheft in der Form eines Ausbildungsnachweises zu führen. Ihm ist Gelegenheit zu geben, das Berichtsheft während der Ausbildungszeit zu führen... (§6 AuO). Die Form der Berichtsheftführung (Wochenberichte, Monatsberichte...) wird von der « Industrie- und Handelskammer festgelegt. Das Führen des Berichtsheftes ist eine der Zulassungsvoraussetzungen zur Abschlussprüfung; das Berichtsheft wird aber nicht benotet. Manche Prüfungsausschüsse greifen in den »Praktischen Übungen« mit ihren Fragen auf die Eintragungen im Berichtsheft zurück. Wird das Berichtsheft nur als Nachweis des Ausbildungsablaufs gesehen, kann seine Führung zu einer leidigen

Pflichtübung werden, die jeder gern schnell und einfach hinter sich bringt. Im Gegensatz zu früher, als es für den Buchhandel eigene branchenspezifische Berichtshefte gegeben hat, sind die Ausbildungsnachweise heute für alle Berufe gleich. Es bleibt aber jedem überlassen, über die vorgeschriebenen Eintragungen hinaus den Ausbildungsgang darin anschaulich und branchengerecht zu dokumentieren:

- Liste gelesener Bücher
- eigene Buchbesprechungen (sie zeigen, ob ein gelesenes Buch angemessen charakterisiert werden kann)
- Foto und Beschreibung eines selbst gestalteten Schaufensters
- Arbeitsproben einer eigenen Werbeaktion.

Ein solches individuell gestaltetes Berichtsheft ist eine bleibende Erinnerung an den Start ins Berufsleben.

Berufsschulpflicht

Im dualen System der Berufsbildung gibt es zwei »Lernorte« — den Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule. In mehr als zwei Dutzend deutschen Städten stehen Buchhändlern und Medienkaufleuten eigene Fachklassen an öffentlichen Berufsschulen zur Verfügung. Wer keine dieser Fachklassen erreichen kann oder den Unterricht an den brancheneigenen Schulen des Deutschen Buchhandels bevorzugt, kann in seiner Ausbildungszeit zwei neunwöchige Berufsschul-Lehrgänge in Frankfurt besuchen, in denen der gesamte Unterrichtsstoff vermittelt wird.

Die Berufsschulpflicht ist in den Gesetzen der einzelnen Bundesländer unterschiedlich geregelt. In einigen Ländern gilt sie unbefristet; in anderen besteht Berufsschulpflicht nur, wenn die Ausbildung vor Vollendung des 18. oder 21. Lebensjahres begonnen wird. Wer nach Landesrecht nicht berufsschulpflichtig ist, kann als »Berufsschulberechtigter« die Fachklasse besuchen. Die Entscheidung für den Besuch der Schulen des Deutschen Buchhandels anstelle einer öffentlichen Berufsschule ist Berufsschulberechtigten und Berufsschulpflichtigen gleichermaßen freigestellt.

Externenprüfung

Die Zulassung zur Abschlussprüfung kann bei einer Externenprüfung nun nach der 1,5fachen (bisher 2fachen) Ausbildungszeit erfolgen (§45, Abs.2 BBiG).

Industrie- und Handelskammer

In Deutschland gibt es 81 Industrie- und Handelskammern. Für kaufmännische Berufe sind sie vom Berufsbildungsgesetz als »Zuständige Stellen« für die Organisation und Überwachung der Berufsausbildung bestimmt worden. Sie prüfen die Eignung der Ausbildungsstätten und der Ausbilder, kontrollieren und registrieren die →Ausbildungsverträge, bestellen Prüfungsausschüsse und organisieren Prüfungen (Zwischen- und Abschlussprüfungen). In ihren Berufsbildungsabteilungen gibt es für die verschiedenen Berufsgruppen eigene Ausbildungsberater.

Kündigung

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

- aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist,
- vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will. (§20ff. BBiG)

Der Ausbildungsbetrieb kann nach Ablauf der Probezeit nur noch in den äußerst seltenen Fällen kündigen, wenn ein »wichtiger Grund« vorliegt. Dem Auszubildenden werden zwei Kündigungsgründe zugestanden; kein Kündigungsgrund ist aber die Absicht, die Ausbildung im selben Beruf in einem anderen Ausbildungsbetrieb fortzusetzen.

Nichtige Vereinbarungen

Das Berufsbildungsgesetz zählt einige Tatbestände auf, die in einem Ausbildungsvertrag nicht vereinbart werden können. Etwaige Absprachen darüber sind nichtig, das heißt, sie sind wirkungslos und gelten als nicht vereinbart.

Beispiel: Eine Vereinbarung, die den Auszubildenden für die Zeit nach

Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit beschränkt, ist nichtig. Dies gilt nicht, wenn sich der Auszubildende innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses dazu verpflichtet, nach dessen Beendigung mit dem Auszubildenden ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit einzugehen... (§12 BBiG).

Erst in den letzten drei Monaten der Ausbildungszeit können unter bestimmten Bedingungen Absprachen mit dem Ausbildungsbetrieb für die Zeit nach der Ausbildung getroffen werden. Bis dahin hat der Auszubildende seinen Ausbildungsbetrieb gut genug kennen gelernt und kann ihn in das Gesamtbild der Branche einordnen.

Wenn ein →Tarifvertrag vorsieht, dass der Ausbildungsbetrieb dem Auszubildenden mitteilen muss, ob eine Weiterbeschäftigung möglich ist, so hat auch dies drei Monate vor Ablauf der Ausbildungszeit zu geschehen. Eine solche Mitteilung ist keine Kündigung, weil das Ausbildungsverhältnis durch Zeitablauf oder zuvor bestandene Abschlussprüfung endet.

Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. (§20 BBiG)

Wegen der eingeschränkten Kündigungsmöglichkeiten während der befristeten Ausbildungszeit ist für ein Ausbildungsverhältnis eine Probezeit verbindlich vorgeschrieben.

Prüfung

Die Berufsausbildung endet mit der Abschlussprüfung. In §8 der Ausbildungsordnung ist genau ausgeführt, worauf sich die Abschlussprüfung erstreckt. Sie umfasst drei schriftliche Prüfungen und die »Praktischen Übungen«.

Zur Abschlussprüfung ist zuzulassen

- wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet,
- wer an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen teilgenommen sowie vorgeschriebene 'Berichtshefte geführt hat... (§41(1) BBiG)

Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine →vorzeitige Prüfung in Frage kommen, wodurch die Ausbildungszeit um das letzte halbe Jahr verkürzt wird. Wird ausnahmsweise einmal die Prüfung nicht bestanden, kann sie ein halbes Jahr später wiederholt werden - sogar zweimal.

Tarifvertrag

Über die Gesamtheit der Arbeitsbedingungen handeln die Vertreter der Arbeitnehmer mit den Vertretern der Arbeitgeber Tarifverträge aus. Ein Manteltarifvertrag regelt die Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel Arbeitszeit, Urlaubsanspruch...; ein Gehaltstarifvertrag legt die Höhe der Bezahlung fest.

Im Buchhandel liegt die Tarifhoheit auf Arbeitgeberseite bei eigenen regionalen Arbeitgeberverbänden. Sozialpartner auf Arbeitnehmerseite sind die jeweils zuständigen Gewerkschaften. Manche Tarifverträge enthalten besondere Regelungen für die Auszubildenden, zum Beispiel die Mitteilungspflicht über ein Weiterbeschäftigungsangebot nach der Abschlussprüfung.

Teilzeitberufsausbildung

Die wöchentliche oder tägliche Ausbildungszeit kann nach §8, Abs.1 BBiG unter Beibehaltung der regulären Ausbildungszeit verkürzt werden. Erforderlich sind das berechtigte Interesse (z.B. bei Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) und der gemeinsame Antrag von Auszubildendem und Ausbildungsbetrieb.

Verbundausbildung

Nach §10, Abs.5 BBiG können sich regionale oder lokale Ausbildungspartnerschaften zu einem Ausbildungsverbund zusammenschließen. Diese Verbundausbildung ist insbesondere für kleine oder mittlere Unternehmen von Interesse, die ihre fachlichen und inhaltlichen Kompetenzen dahingehend bündeln und das gesamte Ausbildungsspektrum abdecken können. Sicherzustellen ist dabei insbesondere die Verantwortlichkeit für jeden einzelnen Ausbildungsabschnitt.

Vergütung

Der Auszubildende hat dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter des Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fort-

ABC der Rechte und Pflichten in der Ausbildung

schreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt. (§17(1) BBiG)

Wie hoch die Ausbildungsvergütung in den drei Ausbildungsjahren ist, wird - regional unterschiedlich - im jeweiligen → Tarifvertrag geregelt. Dort ist auch nachzulesen, ob und wie sich Verkürzungen der Ausbildungszeit auf die Zahlungsweise auswirken. Der monatlich fällige Betrag erhöht sich nicht nur im zweiten und dritten Ausbildungsjahr, sondern wird in der Regel auch durch die jährlich zu erwartenden Tarifabschlüsse angehoben.

Verlängerung der Ausbildungszeit

Auch wenn das Interesse der Auszubildenden sich eher auf eine Verkürzung der Ausbildungszeit richtet, sollte ihnen bekannt sein, dass in besonderen Fällen über die → Industrie- und Handelskammer die Ausbildungszeit auch verlängert werden kann.

In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. (§8(2) BBiG).

Der Anstoß dazu muss vom Auszubildenden kommen; der Ausbildungsbetrieb kann diesen Antrag nicht stellen. Auch in dem seltenen Fall, dass ein Auszubildender die Abschlussprüfung nicht besteht, sieht das Berufsbildungsgesetz die Möglichkeit einer Verlängerung vor, die der Auszubildende ganz allein bewirken kann.

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. (§21(3) BBiG)

Verlangt der Auszubildende die Verlängerung, so tritt sie in Kraft, ohne dass der Ausbildungsbetrieb erst noch zustimmen müsste. Die zeitliche Begrenzung auf ein Jahr entspricht der Bestimmung, dass die Abschlussprüfung zweimal wiederholt werden kann.

Vorzeitige Prüfung

Werden vom Auszubildenden überdurchschnittliche Leistungen erbracht, was vor allem an den Noten der Berufsschule abzulesen ist, kann

eine vorzeitige Prüfung in Frage kommen.

Der Auszubildende kann nach Anhören des Ausbildenden und der Berufsschule vor Ablauf seiner Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn seine Leistungen dies rechtfertigen. (§45(1) BBiG)

Der Ausbildungsbetrieb wird »angehört«; seine ausdrückliche Zustimmung ist nicht verlangt. Der Gedanke an eine Verkürzung der Ausbildungszeit mag sehr verlockend sein; es ist aber gut zu überlegen, ob alle wichtigen Ausbildungsbereiche des Betriebes schon durchlaufen und alle notwendigen Themen des Lernstoffs der Berufsschule durchgenommen worden sind, damit die Prüfung erfolgreich verläuft. Schließlich wird damit der Grundstock für den gesamten späteren Berufsweg gelegt.

Weiterarbeit

Normalerweise werden Ausbildungsbetrieb und Auszubildender - mit oder ohne entsprechende Bestimmung im → Tarifvertrag - rechtzeitig miteinander absprechen, wie es nach der Abschlussprüfung weitergehen soll. Für den Fall, dass dies versäumt wird, tritt eine Rechtsfolge ein, die einer Seite oder allen beiden vielleicht unerwünscht ist:

Wird der Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. (§24 BBiG)

Zeugnis

Nach Abschluss der Ausbildung hat der Auszubildende Anspruch auf ein Zeugnis. Dieses ist zum Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses auch dann auszustellen, wenn der ehemalige Auszubildende im selben Betrieb weiterbeschäftigt wird.

Der Auszubildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden. Auf Verlangen Auszubildender sind auch Angaben über

Verhalten und Leistung aufzunehmen. (§16(2) BBiG)

Zwischenprüfung

Zur Ermittlung des Ausbildungsstandes ist eine Zwischenprüfung durchzuführen. Sie soll in der Mitte des zweiten Ausbildungsjahres stattfinden. (§7(1) AuO)

Die Zwischenprüfung erstreckt sich auf die Fertigkeiten und Kenntnisse, die zur Vermittlung im ersten Ausbildungsjahr vorgesehen sind. Weil der betriebliche Ausbildungsverlauf aber flexibel gestaltet werden kann - besonders wenn mehrere Auszubildende im selben Betrieb gleichzeitig beginnen -, können in der Zwischenprüfung Fragen nach bisher unbekanntem Themen vorkommen. Daraus ergibt sich aber kein Nachteil, weil das Ergebnis der Zwischenprüfung nicht in die Abschlussprüfung einfließt.

Die Teilnahme an einer vorgeschriebenen Zwischenprüfung ist Zulassungsvoraussetzung für die → Prüfung.

Abkürzungsverzeichnis:

AuO: Ausbildungsordnung

BBiG: Berufsbildungsgesetz