

Das Fallbeispiel:

Niko setzt sich durch

1.

Niko ist 17 Jahre alt und hat sich um einen Ausbildungsplatz als Kfz-Mechatroniker beworben und wird tatsächlich genommen. Der Meister – ein freundlicher älterer Herr – teilt ihm mit, dass er sich am 01.08. pünktlich um 7 Uhr im Betrieb melden soll. Auf die Frage, ob es noch einen schriftlichen Vertrag gebe, wird ihm mit einem Augenzwinkern gesagt: „Das haben wir noch nie gemacht, ein Handschlag tut’s auch! Das machen die in der Bundesliga auch genauso.“ Über die Ausbildungsvergütung müsse man dann mal reden, wenn er sich „gut mache“.

Niko wundert sich und fragt, ob das denn alles richtig sein könne und ob seine Eltern nicht auch ein Wörtchen mitzureden hätten.

2.

Als Niko – mit Einverständnis seiner Eltern – am 01.08. pünktlich morgens erscheint, wird ihm dann doch ein Vertrag zur Unterschrift vorgelegt und ihm erklärt, man habe ihn doch bei der Handwerkskammer melden müssen und die hätten ein Vertragsformular gleich mitgegeben. Er müsse nur noch unterschreiben. Als Vergütung zahle man den „Tarif“. Die ersten drei Monate seien „Probezeit“. Soll Niko unterschreiben?

3.

Von Anfang an gefällt es Niko gut. Die Kollegen sind nett, die Arbeit ist abwechslungsreich und manchmal darf er sogar auf dem Betriebsgelände die großen „Schlitten“ umsetzen. Blöd findet er nur, dass er die Berufsschulzeit immer nacharbeiten muss und daher auch meistens samstags und nach der Schule noch in die Firma muss, um die „verlorene“ Zeit (so der Meister) wieder rauszuholen. So kommen für Niko 55 und mehr Stunden in der Woche zusammen.

Obwohl der Meister meint, „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ kommen Niko doch Bedenken, ob das alles mit rechten Dingen zugeht.

4.

Aber Niko hat nicht nur Probleme mit der Arbeitszeit. Er fragt sich auch, wie er sein Ausbildungsziel erreichen soll, wenn er ständig nur Reifen wechselt, Wasser auffüllt und Autos waschen muss. Abends muss er die Halle fegen.

5.

Als Niko seinen Freund Lukas trifft, der gerade eine Rechtskunde-AG besucht hat, und erfährt, dass seine Ausbildungsstelle die rechtlich möglichen Arbeitszeiten beträchtlich

überschreitet, denkt er daran, das Ausbildungsverhältnis noch vor Ende Oktober zu kündigen. Er weiß aber nicht, wie das geht, insbesondere ob er eine Frist einhalten muss und ob er das auch per SMS machen kann. Deswegen überlegt er sich doch noch einmal mit dem Meister zu sprechen, um ihn auf die Überschreitung der zulässigen Arbeitszeit und den Ausbildungsinhalt hinzuweisen. Also Niko ihn anspricht, ist dieser gelinde gesagt erbost (wörtlich: „Du weißt wohl nicht, wer hier der Krümel und wer der Keks ist?“). Drei Tage später, es ist mittlerweile also Anfang November, wird Niko zum Meister gerufen und dieser übergibt ihm ein Schreiben, in dem steht:

„Hiermit kündige ich das Ausbildungsverhältnis fristlos aus wichtigem Grund.“

6.

In Nikos Fall entscheidet der Schlichtungsausschuss, dass die Kündigung unwirksam ist, weil sie schon nicht schriftlich begründet wurde und auch kein wichtiger Grund für eine Kündigung vorgelegen hat. Da der Ausbilder das nicht akzeptiert, erhebt Niko vor dem Arbeitsgericht Klage mit dem Ziel, die Unwirksamkeit der Kündigung feststellen zu lassen. Da der Arbeitsrichter im Gütetermin dem Arbeitgeber ins Gewissen redet und ihm erklärt, dass Niko in jeder Hinsicht Recht hat, was die Unwirksamkeit der Kündigung anbelangt und auch was die Arbeitszeiten anbelangt, nimmt der Meister – ziemlich zerknirscht – die Kündigung zurück.

7.

Bei Niko wendet sich nun alles zum Guten. Die Ausbildung macht ihm jetzt wieder Spaß und nach fast 3 Jahren meldet er sich für die Prüfung an und fragt sich, ob er denn nun das Ausbildungsverhältnis kündigen müsse oder etwa der Ausbilder? Hat er einen Anspruch auf Übernahme? Was geschieht, wenn er durchfällt?

Arbeitsrichter/innen gehen in die Schulen

Das Konzept für eine Doppelstunde Arbeitsrecht

1. Ausgangssituation und Ziel

Die Schülerinnen und Schüler nehmen an einer Arbeitsgemeinschaft Rechtskunde teil, die insgesamt 10 bis 12 Doppelstunden umfasst. Eine dieser Doppelstunden kann durch eine Arbeitsrichterin oder einen Arbeitsrichter gegeben werden. Bei den Schulen handelt es sich in aller Regel um Hauptschulen, Realschulen und Gesamtschulen. Die Schüler stehen in einer Abschlussklasse und werden demnächst erstmals mit dem Arbeits- und Ausbildungsrecht in Kontakt kommen.

Daraus ergeben sich auch die Ziele, die im Unterricht erreicht werden sollen:

- Die Schülerinnen und Schüler sollen die Arbeitsgerichtsbarkeit im Gesamtkontext der Rechtswege und den Zugang zu den Arbeitsgerichten kennen.

- Die Schülerinnen und Schüler sollen wissen, dass es das Berufsbildungsgesetz gibt und die Kernvorschriften kennen.

- Die Schülerinnen und Schüler sollen in der Lage sein, Bezüge zum allgemeinen Arbeitsrecht insbesondere zum Kündigungsschutzrecht herzustellen.

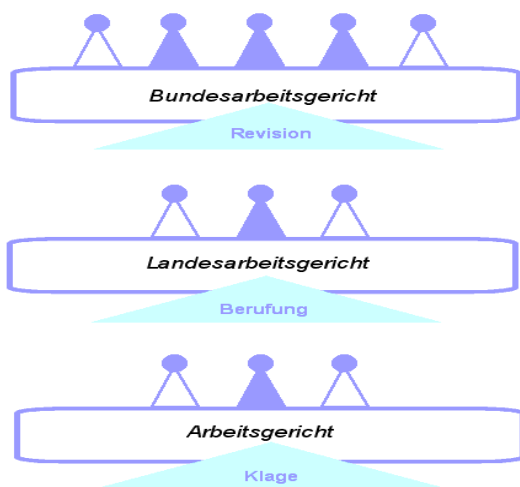
2. Rechtswege

Es bietet sich an, die Rechtswege zu nennen:

- Ordentliche Gerichtsbarkeit (Amtsgericht, Landgericht, Oberlandesgericht, Bundesgerichtshof)
- Öffentliches Recht (Verwaltungsgericht, Obergerverwaltungsgericht, Bundesverwaltungsgericht)
- Sozialrecht (Sozialgericht, Landessozialgericht, Bundessozialgericht)
- Steuerrecht (Finanzgericht, Bundesfinanzhof)
- Arbeitsrecht (Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht)

3. Arbeitsgerichtsbarkeit (Überblick)

Zur Einordnung ist es sinnvoll, **kurz** auf die **Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit**, die **Besetzung der Arbeitsgerichte** (Berufsrichter/ehrenamtliche Richter) und auf den **Zugang zu den Arbeitsgerichten** (Möglichkeit, sich selbst zu vertreten) und die Aufgaben der Rechtsantragsstelle einzugehen.



4. Fallstudie (Niko setzt sich durch)

Die wesentlichen Vorschriften, die ein Auszubildender kennen sollte, werden in einem sich fortentwickelnden Fall dargestellt, wobei die sich aufwerfenden Rechtsfragen im Unterrichtsgespräch oder auch in anderen methodischen Unterrichtsformen, wie Gruppenarbeit etc. geklärt werden können. Ein Vortrag, wie wir ihn aus universitären Zusammenhängen kennen, wird in aller Regel nicht zielführend sein. Man wird auch situativ entscheiden müssen, was man vertieft und was man besser weglässt. Zwei Doppelstunden zu einer eher ungünstigen Nachmittagszeit sind für alle Beteiligten anstrengend!

Niko ist 17 Jahre alt und hat sich um einen Ausbildungsplatz als Kfz-Mechatroniker beworben und wird tatsächlich genommen. Der Meister – ein freundlicher älterer Herr – teilt ihm mit, dass er sich am 01.08. pünktlich um 7 Uhr im Betrieb melden soll. Auf die Frage, ob es noch einen schriftlichen Vertrag gebe, wird ihm mit einem Augenzwinkern gesagt: „Das haben wir noch nie gemacht, ein Handschlag tut’s auch! Das machen die in der Bundesliga auch genauso.“ Über die Ausbildungsvergütung müsse man dann mal reden, wenn er sich „gut mache“.

Niko wundert sich und fragt, ob das denn alles richtig sein könne und ob seine Eltern nicht auch ein Wörtchen mitzureden hätten.

Die Berufsausbildung ist im **Berufsbildungsgesetz** geregelt. Ziel der Berufsausbildung ist die Vermittlung der notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in einem geordneten Ausbildungsgang. Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung sind die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie oder das sonst zuständige Fachministerium erlässt für jeden Ausbildungsberuf eine Ausbildungsordnung, die den Ausbildungsberuf beschreibt und die hierfür zu erwerbenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten für alle verbindlich festlegt.

Nun zur Beantwortung von Nikos Fragen:

Nach § 10 Abs. 1 BBiG hat derjenige, der einen Auszubildenden einstellt, einen **Berufsausbildungsvertrag** abzuschließen. Für diesen gelten – soweit nicht anders geregelt – die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze entsprechend (§ 10 Abs. 2 BBiG).

Nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrags, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung hat der Ausbildende den wesentlichen Inhalt des Vertrages schriftlich niederzulegen. Mindestens sind aufzunehmen:

1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
2. Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
3. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
5. Dauer der Probezeit,
6. Zahlung und Höhe der Vergütung,
7. Dauer des Urlaubs,
8. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
9. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

Diese Niederschrift ist von dem Ausbildenden, den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen zu unterzeichnen und unverzüglich auszuhändigen.

Richtig ist natürlich, dass **Vertragspartner des Ausbildungsvertrages** Niko und sein Ausbildungsbetrieb sind. Da Niko noch keine 18 ist, ist er minderjährig und bedarf daher vor Abschluss des Ausbildungsvertrages entweder der **Einwilligung** seiner gesetzlichen Vertreter (§ 107 BGB) oder der **Genehmigung** (§ 108 BGB). (*Nur zur*

Information: § 113 BGB findet nach herrschender Meinung keine Anwendung, da bei Berufsausbildungsverhältnissen der Ausbildungszweck überwiegt.) Danach würde ein Vertrag zwischen Niko und seinem Ausbilder ohnehin nur wirksam, wenn die Eltern einwilligen oder den Ausbildungsvertrag genehmigen.

Dass die Vergütung vorher festgelegt wird, ergibt sich von selbst. Die Vergütung darf auch nicht von der Leistung abhängig gemacht werden.

Exkurs:

Darf ich eigentlich mehrere Ausbildungsverträge unterschreiben bzw. was mache ich, wenn ich eine Zusage habe, die bei dem von mir bevorzugten Arbeitgeber aber noch aussteht? Was wäre denn eigentlich die richtige Antwort? Zu „Kündigung vor Dienstantritt“ und „BBiG“ liefert juris keine Treffer! Jedenfalls müsste ja eine Probezeitkündigung am ersten Tag möglich sein. Ist das nur ein „moralisches“ Problem?

Als Niko – mit Einverständnis seiner Eltern – am 01.08. pünktlich morgens erscheint, wird ihm dann doch ein Vertrag zur Unterschrift vorgelegt und ihm erklärt, man habe ihn doch bei der Handwerkskammer melden müssen und die hätten ein Vertragsformular gleich mitgegeben. Er müsse nur noch unterschreiben. Als Vergütung zahle man den „Tarif“. Die ersten drei Monate seien „Probezeit“.

Da das Formular von der Handwerkskammer ausgegeben worden ist, ist davon auszugehen, dass dieses den erforderlichen Inhalt nach § 11 BBiG hat. Der Hinweis auf den Tarif wird allerdings für die Zahlung und Höhe der Vergütung nicht ausreichen, da diese ausdrücklich anzugeben ist. Die Regelung der Probezeit ist hier unbedenklich möglich. Nach § 20 BBiG beginnt das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit. Sie muss mindestens 1 Monat und darf höchstens 4 Monate betragen. (Zum Sinn und den Rechtsfolgen der Probezeit später).

Von Anfang an gefällt es Niko gut. Die Kollegen sind nett, die Arbeit ist abwechslungsreich und manchmal darf er sogar auf dem Betriebsgelände die großen „Schlitten“ umsetzen. Blöd findet er nur, dass er die Berufsschulzeit immer nacharbeiten muss und daher auch meistens samstags und nach der Schule noch in die Firma muss, um die „verlorene“ Zeit (so der Meister) wieder rauszuholen. So kommen für Niko 55 und mehr Stunden in der Woche zusammen.

Obwohl der Meister meint, „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ kommen Niko doch Bedenken, ob das alles mit rechten Dingen zugeht.

Nikos Bedenken sind berechtigt.

Nach § 15 BBiG muss sein Ausbilder ihn für die Teilnahme am **Berufsschulunterricht** freistellen. Das bedeutet, dass sich seine „Arbeitszeit“ im Betrieb um die Teilnahme am Berufsschulunterricht reduziert und daher auch nicht nachgearbeitet werden muss. Dabei wird aber nicht nur die reine Unterrichtsstunde angerechnet, sondern auch die Pausen und die Wegezeiten. Da Niko minderjährig ist, gilt noch *ein* weiteres Gesetz, nämlich das **Jugendarbeitsschutzgesetz**. Dort ist in § 9 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 geregelt, dass der Auszubildende (hier ausnahmsweise auch der über 18-jährige!) vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht nicht im Betrieb beschäftigt werden darf. Die unter 18-jährigen dürfen an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten an einem Tag in der Woche nicht beschäftigt werden. Dabei werden Berufsschultage mit 8 Stunden angerechnet.

Nach § 8 JArbSchG gilt grds. eine maximale **Arbeitszeit für Jugendliche** (von 15 Jahren bis unter 18 Jahren) von 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich, sodass die Ausbildungsstelle auch hier gegen das Gesetz verstößt.

Selbstverständlich ist die Zeit des Berufsschulunterrichtes vom Ausbildenden zu bezahlen (§ 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG, § 9 Abs. 3 JArbSchG).

Aber Niko hat nicht nur Probleme mit der Arbeitszeit. Er fragt sich auch, wie er sein Ausbildungsziel erreichen soll, wenn er ständig nur Reifen wechselt, Wasser auffüllt und Autos waschen muss. Abends muss er die Halle fegen.

Damit stellt Niko die Frage nach den Pflichten des Ausbilders. Diese sind in dem hier interessierenden Teil in § 14 BBiG geregelt. Dort heißt es:

„(1) Ausbildende haben

1.

dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann,

2.

selbst auszubilden oder einen Ausbilder oder eine Ausbilderin ausdrücklich damit zu beauftragen,

3.

Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind,

4.

Auszubildende zum Besuch der Berufsschule sowie zum Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen anzuhalten, soweit solche im Rahmen der Berufsausbildung verlangt werden, und diese durchzusehen,

5.

dafür zu sorgen, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden.

(2) Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.“

Das bedeutet zunächst, dass der Azubi mit den alltäglichen Arbeitsabläufen vertraut gemacht wird. Wichtig ist, dass ihm Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen. Was das ist, ergibt sich aus der **Ausbildungsordnung**. Zulässig sind aber auch z.B. Arbeiten, die mit der Sauberkeit am eigenen Arbeitsplatz und der Pflege von Waren, Maschinen und Geräten und Werkzeugen zusammenhängen, die der Azubi selbst im Gebrauch hat.

Danach gilt hier folgendes:

Die Aufgaben, die Niko zu erledigen hat, sind sicher solche die dem Berufsbild KFZ-Mechatroniker angehören. Allein mit Ihnen wird er aber keine Prüfung bestehen können. Daher wird Niko **nicht richtig** ausgebildet. Fällt er durch die Prüfung, was nahe liegt, ist der Ausbilder zum Schadensersatz verpflichtet. Niko sollte also schon vorher darauf dringen, dass ihm mit fortschreitender Ausbildung auch schwierigere Tätigkeiten übertragen werden. Letztlich ist ja auch der Ausbildungsbetrieb daran interessiert, eine möglichst gute Ausbildung zu organisieren. Fallen bestimmte Tätigkeiten, die zum Ausbildungsinhalt zählen, in dem Betrieb nicht an, muss der Ausbilder sicherstellen, dass auch diese Fähigkeiten erlangt werden.

Als Niko seinen Freund Lukas trifft, der gerade eine Rechtskunde-AG besucht hat, und erfährt, dass seine Ausbildungsstelle die rechtlich möglichen Arbeitszeiten beträchtlich überschreitet und er nichts lernt, denkt er daran, das Ausbildungsverhältnis noch vor Ende Oktober zu kündigen. Er weiß aber nicht, wie das geht, insbesondere ob er eine Frist einhalten muss und ob er das auch per SMS machen kann. Deswegen überlegt er sich doch noch einmal mit dem Meister zu sprechen, um ihn auf die Überschreitung der zulässigen Arbeitszeit und die Ausbildungsinhalte hinzuweisen. Also Niko ihn anspricht, ist dieser gelinde gesagt erbost (wörtlich: „Du weißt wohl nicht wer hier der Krümel und wer der Keks ist?“). Drei Tage später, es ist mittlerweile also Anfang November, wird Niko zum Meister gerufen und dieser übergibt ihm ein Schreiben, in dem steht:

Die von Niko zunächst in Betracht gezogene **Kündigung** des Berufsausbildungsverhältnisses ist eine Kündigung innerhalb der Probezeit nach § 22 Abs. 1 BBiG und war ohne Einhaltung einer Frist am letzten Tag der Probezeit noch möglich. Sie hätte aber gemäß § 22 Abs. 3 BBiG der Schriftform bedurft. In diesem Zusammenhang heißt Schriftform, dass die Kündigung geschrieben und unterschrieben sein muss. Eine SMS hätte also nicht ausgereicht. Der Auszubildende kann das Ausbildungsverhältnis auch noch nach Ablauf der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen kündigen, aber nur dann, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Die Kündigung des Ausbilders ist hier außerhalb der Probezeit ausgesprochen worden, so dass der Ausbilder nur aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen darf. Im Übrigen hätte der Ausbilder die Kündigungsgründe in dem Kündigungsschreiben angeben müssen. Schon alleine deswegen ist die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses hier unwirksam.

Darüber hinaus liegen aber auch keine wichtigen Gründe vor. In Betracht kommen Verstöße gegen Pflichten des Auszubildenden im Betrieb, gegen Berufsschulpflichten (Nichtteilnahme am Berufsschulunterricht trotz wiederholter mündlicher und schriftlicher **Abmahnung**) sowie sonstige Verstöße wie grobe Beleidigung des Ausbildenden (z.B. auf facebook, s. LAG Hamm 10.10.2012, 3 Sa 644/12:“ Menschenschinder und Ausbeuter“) durch den Auszubildenden, Diebstahl sowie Androhung von Gewalt oder rassistisches Verhalten.

Aber was kann Niko jetzt gegen die außerordentliche Kündigung seines Ausbildungsverhältnisses tun.

Zuständig für Streitigkeiten zwischen dem Ausbildenden und dem Ausbilder aus dem Berufsausbildungsverhältnis ist das **Arbeitsgericht**. Will ein **Arbeitnehmer** gegen eine Kündigung vor dem Arbeitsgericht vorgehen, so muss er darauf achten, dass er dies binnen drei Wochen tut, nach dem er die Kündigung erhalten hat. Hält er diese Frist nicht ein, so gilt die Kündigung als wirksam (§§ 4 und 13 KSchG). Dies gilt grundsätzlich auch für Auszubildende, es sei denn von der zuständigen Stelle (im Handwerk von den Innungen) ist ein **Schlichtungsausschuss** errichtet worden ist. Ist ein Schlichtungsausschuss eingerichtet, muss der Auszubildende zunächst diesen anrufen und braucht die Drei-Wochen-Frist nicht einzuhalten. Einzelheiten zum Ausschuss sind in § 111 Abs. 2 ArbGG geregelt.

Sinnvollerweise wird sich Niko jetzt zunächst bei der **Handwerkskammer** erkundigen, ob ein Ausschuss gebildet ist, der zunächst darüber entscheiden wird, ob die Kündigung wirksam oder unwirksam ist. Da die Kündigung hier offensichtlich unwirksam ist, wird sie das mit einem „Spruch“ so feststellen. Wird der Spruch nicht innerhalb von 2 Wochen von beiden Parteien anerkannt, so kann binnen zwei Wochen nach ergangenem Spruch Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden. Wenn also der Ausbildungsbetrieb die Unwirksamkeit der Kündigung des Ausbildungsverhältnisses nicht akzeptiert, müsste Niko dann zum Arbeitsgericht gehen und bei der Rechtsantragsstelle eine Klage erheben, wobei er sich als Minderjähriger durch seine Eltern vertreten lassen muss. Er könnte jedoch auch mit dem Einverständnis seiner Eltern einen Anwalt beauftragen (den er jedoch unabhängig vom Ausgang des Rechtsstreits selber bezahlen müsste, wenn ihm nicht Prozesskostenhilfe bewilligt werden kann).

In Nikos Fall entscheidet der Schlichtungsausschuss, dass die Kündigung unwirksam ist, weil sie schon nicht schriftlich begründet wurde und auch kein wichtiger Grund für eine Kündigung vorgelegen hat. Da der Ausbilder das nicht akzeptiert, erhebt Niko vor dem Arbeitsgericht Klage mit dem Ziel, die Unwirksamkeit der Kündigung feststellen zu lassen. Da der Arbeitsrichter im Gütetermin dem Arbeitgeber ins Gewissen redet und ihm erklärt, dass Niko in jeder Hinsicht Recht hat was die Unwirksamkeit der Kündigung angeht und auch was die Arbeitszeiten angeht, nimmt der Meister – ziemlich zerknirscht – die Kündigung zurück.

Nun noch ein Ausblick nach vorne:

Bei Niko wendet sich nun alles zum Guten. Die Ausbildung macht ihm jetzt wieder Spaß und nach fast 3 Jahren meldet er sich für die Prüfung an und fragt sich, ob er denn nun das Ausbildungsverhältnis kündigen müsse oder etwa der Ausbilder? Hat er einen Anspruch auf Übernahme? Was geschieht, wenn er durchfällt?

Nach § 21 BBiG endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht der Azubi die Ausbildung früher, endet es mit der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses. Einer Kündigung bedarf es also nicht. Wird die Prüfung nicht bestanden, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Antrag des Azubi bis zur nächstmöglichen **Wiederholungsprüfung**, höchstens aber um ein Jahr.

Der Ausbildungsbetrieb kann selbst entscheiden, ob der Azubi übernommen werden soll. Ausnahmsweise regeln manche Tarifverträge eine Übernahmeverpflichtung für ein Jahr. Besondere Regeln gelten für BR-Mitglieder und Mitglieder der JAV nach § 78 BetrVG. (*Das sollte man näher erläutern, wenn die Zeit noch reicht*).

Wenn die Zeit – was unwahrscheinlich ist ☺ - noch reicht, kann es sich auch empfehlen, einige kleine Fälle vorbereitet zu haben, bei denen man mit den Jugendlichen über das „gerechte“ Ergebnis diskutieren und auch die Maßstäbe der Rechtsprechung erläutern kann, z.B. Kündigung bei Bagatelldelikten, Kündigung wegen Krankheit, betriebsbedingte Kündigung wegen Arbeitsverdichtung.

Viel Spaß!

Ein Paragrafenblatt (Auszug aus dem Berufsbildungsgesetz) zum Fall finden Sie im Internet (www.rechtskunde.nrw.de)