

Der Berufsausbildungsvertrag

1. Kann ein Berufsausbildungsvertrag mündlich geschlossen werden?

Ja. Aber unverzüglich nach der Vereinbarung, auf jeden Fall aber vor Beginn der Ausbildung, ist der wesentliche Inhalt des Vertrages vom Auszubildenden schriftlich niederzulegen. Die Niederschrift ist vom Auszubildenden, vom Auszubildenden und von dessen gesetzlichem Vertreter zu unterzeichnen.

2. Welche Angaben muss ein Berufsausbildungsvertrag enthalten?

Das Berufsbildungsgesetz sieht folgende Mindestangaben vor: 1. Die Art, die sachliche und zeitliche Gliederung sowie das Ziel der Berufsausbildung. 2. Den Beginn und die Dauer der Ausbildung. 3. Erläuterungen zu Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte. 4. Eine Angabe über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit. 5. Die Dauer der Probezeit. 6. Die Höhe der Vergütung. 7. Die Dauer des Urlaubs. 8. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann und 9. Eventuell einen Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

3. Die Dauer einer Berufsausbildung ist in der jeweiligen Ausbildungsordnung festgelegt. Kann davon abgewichen werden?

Ja. Die Ausbildungszeit kann verkürzt oder verlängert werden. So muss der Besuch eines schulischen Berufsgrundbildungsjahres oder einer Berufsfachschule unter bestimmten Voraussetzungen angerechnet werden. Ansonsten kann die Kammer die Ausbildungszeit auf Antrag verkürzen, wenn zu erwarten ist, dass der Azubi das Ausbildungsziel in der kürzeren Zeit erreicht. Sie kann verlängert werden, wenn dies erforderlich erscheint, um das Ausbildungsziel zu erreichen (z.B. bei längeren Krankheitszeiten).

4. Kann der Ausbildungsbetrieb die Dauer der Probezeit festlegen?

Ja. Allerdings muss sie mindestens einen Monat und darf höchstens drei Monate betragen.

5. Kann der Ausbildungsbetrieb die Höhe der Vergütung festlegen?

Hier kommt es darauf an, ob der Betrieb einer tariflichen Bindung unterliegt. Wenn ja, dann ist die Höhe der Ausbildungsvergütung normalerweise im Tarifvertrag geregelt. Ist der Betrieb nicht tariflich gebunden, muss er dennoch mindestens 80 % der tariflich vorgesehenen Vergütung zahlen.

6. Wonach richtet sich die Dauer desurlaubes?

Das Jugendarbeitsschutzgesetz legt fest, dass für Jugendliche, die noch nicht 18 Jahre alt sind, der Jahresurlaub mindestens 25 Werktage beträgt, für noch nicht 17 Jahre alte Azubis mindestens 27 Werktage und für noch nicht 16 Jahre alte Azubis mindestens 30 Werktage. Dabei ist das Alter zu Beginn des Kalenderjahres maßgeblich. Der Mindestanspruch volljähriger Azubis beträgt 24 Werktage im Jahr. Wobei unter einem Werktag jeder Tag verstanden wird, der nicht ein Sonn- oder Feiertag ist.

7. Wie lang darf die tägliche Arbeitszeit für Jugendliche sein?

Die Arbeitszeit für Jugendliche ist grundsätzlich auf acht Stunden täglich und auf vierzig Stunden pro Woche begrenzt.

8. Unter welchen Voraussetzungen kann ein Ausbildungsverhältnis gekündigt werden?

Während der Probezeit kann es ohne Einhaltung einer Frist ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Nach der Probezeit kann es aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden; außerdem kann vom Azubi mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden, wenn er die Ausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.