

6. Ausbildungszeit

6.1 Ausbildungsdauer

Die Gesamtdauer der Ausbildung soll, so § 25 Abs. 2 Nr. 2 BBiG und § 25 Abs. 2 Nr. 2 HWO, nach Möglichkeit nicht weniger als zwei Jahre und nicht mehr als drei Jahre betragen. Seinem Ausbildungsvertrag und seiner Ausbildungsordnung kann jeder Auszubildende seine reguläre Ausbildungszeit entnehmen. Allerdings kann die vorgegebene Dauer unter bestimmten Voraussetzungen bereits vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses gekürzt werden (siehe Seite 110).

6.2 Probezeit

Jede Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf muss mit einer Probezeit beginnen. Diese muss **mindestens** einen Monat betragen und darf **höchstens** drei Monate dauern.

Verkürzung oder Verlängerung der Probezeit

In Bezug auf die Verkürzung bzw. Verlängerung der Probezeit besteht eine eindeutige Bestimmung: Eine Verlängerung der Probezeit ist grundsätzlich nicht möglich, auch dann nicht, wenn in dieser Zeit – etwa bedingt durch eine Krankheit des Auszubildenden – die Möglichkeit, sich gegenseitig kennen zu lernen und die Eignung für den Ausbildungsberuf zu prüfen, nicht gegeben ist. Eine Vereinbarung im Ausbildungsvertrag, die eine kürzere Probezeit als vier Wochen oder eine längere als drei Monate vorsieht, ist somit **nichtig**. Allerdings kann in den Ausbildungsvertrag ein Passus aufgenommen werden, der eine Verlängerung der Probezeit um den Zeitraum eines etwaigen Ausfalls vorsieht.

Beispiel:

Berufsausbildungsvertrag (Auszug)

§ 1 Ausbildungszeit

Die Ausbildungszeit des Berufsausbildungsverhältnisses beträgt laut Ausbildungsordnung: 3½ Jahre.

§ 2 Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate. Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als einen Monat aus wichtigen Gründen unterbrochen, die der Auszubildende nicht zu vertreten hat (etwa Krankheit, Unfall), so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung, höchstens jedoch um einen Monat.

Sonderfall: Stufenausbildung

Tritt ein Auszubildender nach Bestehen einer Ausbildungsstufe in seinem Ausbildungsbetrieb in die darauf aufbauende Folgestufe ein, steht ihm keine erneute Probezeit zu. Das BAG (2 AZR 263/91) stellt hierzu fest:

»Schließen dieselben Parteien im Rahmen einer Stufenausbildung [...] im zeitlichen Anschluss an die Beendigung einer Ausbildungsstufe jeweils einen neuen Ausbildungsvertrag über die Ausbildung in der Folgestufe, ist als Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses [...] die Ausbildung in der ersten Stufe anzusehen. Die Probezeit ist damit [...] erfüllt.«

Diese Regelung hat für den Auszubildenden den Vorteil, dass dem Betrieb die erneute Möglichkeit einer fristlosen Kündigung – die er während einer Probezeit hat – genommen wird. Wechselt der Auszubildende allerdings den Ausbildungsbetrieb, so hat er erneut einen Anspruch auf eine Probezeit.

Praxisbeispiel:

In der Spinnerei-Industrie wird ein zweistufiges Modell der Stufenausbildung angeboten:

1. Stufe: Dauer zwei Jahre, Abschluss: Textilmaschinenführer – Spinnerei
2. Stufe: Dauer ein Jahr, Abschluss: Textilmechaniker – Spinnerei.

Die Auszubildende Erika beschließt, die Ausbildung unmittelbar nach Abschluss der ersten Stufe im Ausbildungsberuf fortzusetzen. Eine Probezeit für die zweite Stufe steht ihr nicht zu. Mitgehring Stefan dagegen will nach dem ersten Abschluss den Betrieb wechseln und findet auch einen Ausbildungsbetrieb, der ihm die zweite Stufe anbietet. In diesem Fall wird Stefan ein neues Berufsausbildungsverhältnis eingehen, das mit einer Probezeit beginnen muss, denn § 13 BBiG sagt eindeutig:

»Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit.«

Stefan muss die Chance haben, Ausbildungsstätte und Auszubildenden ohne weitgehende Verpflichtung kennen zu lernen; der neue Chef muss ebenfalls die Gelegenheit haben, Stefan und seine Fertigkeiten und Kenntnisse zu überprüfen.

Sonderfall: Betriebspraktikum

Hat ein Auszubildender vor seiner Berufsausbildung in seinem späteren Ausbildungsbetrieb ein Praktikum abgeleistet, so wird ihm diese Zeit als Probezeit im Sinne des BBiG angerechnet.

Praxisbeispiel:

Norbert absolviert ein Berufspraktikum in einem Maschinenbaubetrieb. Er schließt mit diesem Betrieb einen Ausbildungsvertrag ab und beginnt seine Ausbildung direkt im Anschluss an das Praktikum. Nun möchte er wie seine Mittelehrlinge das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit beginnen, was aber abgelehnt wird. Diese Entscheidung des Betriebes muss Norbert akzeptieren. Denn sein Praktikum kann als Probezeit in das Ausbildungsverhältnis einbezogen werden, da er während der Praktikantentätigkeit bereits Gelegenheit hatte, seine Eignung für den Beruf und die Brauchbarkeit der Ausbildungsstätte zu überprüfen.

Vergütung der Probezeit

Da die Probezeit einen Teil der regulären Berufsausbildung darstellt, hat der Auszubildende einen Vergütungsanspruch wie alle anderen Auszubildenden seines Ausbildungsjahrs.

Ausnahme: Praktikum

Ist das Praktikum Teil der anschließenden Berufsausbildung, so ist dem Praktikanten die reguläre Ausbildungsvergütung zu zahlen. Ist dies aber nicht der Fall, so erhält er eine andere, in der Regel höhere Entlohnung.

Praxisbeispiel:

Bleiben wir bei unserem obigen Beispielfall. Norbert bekommt für die Zeit des Praktikums ein Entgelt, das der Vergütung für Auszubildende des ersten Ausbildungsjahres entspricht. Schulfreund Heini absolviert das gleiche Praktikum, schließt aber mit dem Betrieb keinen Ausbildungsvertrag ab. In diesem Falle ist das Praktikum nicht Teil einer Berufsausbildung, so dass Heini einen anderen Vergütungsanspruch hat: Der Betrieb muss ihm ein reguläres Hilfsarbeitergehalt zahlen (vgl. Urteil des AG Frankfurt – 5 Ca 2426/00).

6.3 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Das Berufsausbildungsverhältnis endet

- entweder mit dem Ablauf der von der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen oder im Ausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungszeit oder

- jederzeit, wenn Einvernehmen besteht zwischen den Vertragspartnern und diese einen Aufhebungsvertrag abschließen.

Vor Ausbildungsbeginn kann jeder Vertragspartner ohne Einhalten einer Frist und ohne die Pflicht zur Begründung vom Vertrag zurücktreten. Die Kündigung ist mit dem Zugang des Kündigungsschreibens beim Empfänger sofort wirksam.

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit gekündigt werden. Eine Kündigungsfrist ist nicht einzuhalten; Kündigungsgründe müssen nicht angegeben werden. Allerdings hat der Auszubildende – wie bei jeder Kündigung – einen Anspruch auf einen schriftlichen Bescheid; eine lediglich mündlich ausgesprochene Kündigung ist unwirksam und könnte ignoriert werden.

Nach Beendigung der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur aus zwei Gründen gekündigt werden:

- zum einen von beiden Seiten aus einem »wichtigen Grund«,
- zum anderen vom Auszubildenden dann, wenn er die Berufsausbildung aufgeben, abbrechen oder sich für eine andere Berufsausbildung ausbilden lassen will.

Nach der Probezeit muss einer Kündigung durch den Auszubildenden aus wichtigem Grund immer eine **Abmahnung** vorausgehen. Wird dem Auszubildenden gekündigt, ohne dass wenigstens eine Mahnung vorausgegangen ist, ist die Kündigung unwirksam.

Fachwort: Abmahnung (vgl. ibv 37/94)

Eine mündliche oder schriftliche Kündigungsandrohung. Sie hat

1. eine **Rüge- und Hinweisfunktion**: das Fehlverhalten des Auszubildenden wird gerügt, und er wird an seine Pflichten erinnert;
2. eine **Ankündigungs- und Warnfunktion**: es werden Konsequenzen für den Wiederholungsfall angedroht;
3. eine **Dokumentationsfunktion**: die Abmahnung dient – sofern sie schriftlich erfolgte – als Beweis (u. U. vor dem Schlichtungsausschuss und dem Arbeitsgericht), dass die Pflichtverletzung tatsächlich bemängelt worden ist.

Wichtig:

Eine Kündigung nach Abmahnung setzt einen **gleichartigen Wiederholungsfall** voraus.

Praxisbeispiel:

Henning hat fortgesetzt die Berufsschule geschwänzt, weswegen er zwei Abmahnungen durch seinen Ausbildungsbetrieb erhielt. Eines Tages erschien er volltrunken im Betrieb. Daraufhin wurde ihm gekündigt. **Aber:** Diese Kündigung ist unwirksam, da ihr keine Abmahnung vorausgegangen ist. Denn Henning wurde wegen des fortgesetzten unentschuldigtem Fehlens in der Berufsschule abgemahnt, nicht aber wegen der Missachtung des betrieblichen Alkoholverbotes (vgl. Blickpunkt Wirtschaft, Hrsg. IHK Trier 7/94; zit. n. ibv 37/94).

Sind sich die Vertragspartner darüber einig, dass das Ausbildungsverhältnis aufgehoben werden soll, so steht einer Beendigung nichts im Wege. Eine **einvernehmliche** Auflösung des Ausbildungsvertrags durch einen **Aufhebungsvertrag** ist jederzeit möglich. Bei minderjährigen Auszubildenden ist für den Aufhebungsvertrag die schriftliche Einwilligung des Erziehungsberechtigten erforderlich. Fehlt diese Einwilligung, ist die Auflösung des Vertrags unwirksam.

6.4 Kündigung aus einem wichtigen Grund/ fristlose Kündigung

Liegt ein wichtiger Grund vor, kann das Ausbildungsverhältnis ohne das Einhalten einer Kündigungsfrist jederzeit beendet werden.

Kündigung durch den Ausbildenden

Gründe, die eine fristlose Kündigung durch den Ausbildenden rechtfertigen könnten, sind insbesondere Fehlverhalten und Pflichtverletzungen des Auszubildenden. Allerdings müssen die Pflichtverstöße **schwerwiegend** sein. Das ist etwa bei folgenden Tatbeständen der Fall:

- Der Auszubildende kommt seiner Berufsschulpflicht mehrmalig trotz Abmahnung nicht nach.
- Er nimmt wiederholt nicht an Ausbildungsmaßnahmen teil, für die er freigestellt worden ist.
- Er ist nicht bereit, die Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich sind.
- Er weigert sich, die festgesetzten Ausbildungszeiten zu akzeptieren.
- Er kommt häufig unpünktlich in den Betrieb.
- Er gibt Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse preis.
- Er installiert trotz ausdrücklichen Verbotes seines »Lehrherrn« auf dem Rechner des Betriebes ein Computerspiel. Allerdings darf ihm nur dann fristlos gekündigt werden, wenn, so das Arbeitsgericht Hildesheim, »wegen der Schwere des Verstoßes eine positive Prognose für das Arbeitsverhältnis« ausgeschlossen ist (AG Hildesheim, 3 Ca 261/01).
- Er weigert sich, die ihm im Rahmen seiner Ausbildung aufgetragenen Verrichtungen auszuführen.

- Er lehnt es ab, Weisungen von Ausbildern oder weisungsberechtigten Personen zu befolgen.
- Er geht grob fahrlässig und nachlässig mit Werkzeug, Maschinen und anderen Einrichtungen um.
- Er begeht im Betrieb Straftaten (etwa gegen das Betäubungsmittelgesetz, Diebstahl usw.).
- Er erschleicht sich Sonderleistungen (etwa »Krankentage«, obwohl er nachweislich gesund ist).
- Er beleidigt den Auszubildenden auf grobe Weise usw.

Wichtig:

Mit fortschreitender Ausbildung werden von den Arbeitsgerichten an eine Entlassung des Auszubildenden immer höhere Anforderungen gestellt. Im letzten Ausbildungsabschnitt ist eine Kündigung nur bei besonders schwerwiegenden und gravierenden Pflichtverstößen möglich (so z.B. AG Solingen und LAG Baden-Württemberg, vgl. Opolony, 4395).

Wichtig:

Wird einem Auszubildenden gekündigt, sollte er innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage erheben, sofern er die Kündigung für sozial ungerechtfertigt hält. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer sozial ungerechtfertigten Kündigung nicht rechtzeitig beim Arbeitsgericht geltend gemacht, so gilt die Kündigung als rechtswirksam (vgl. §4 KSchG und BAG – 2 AZR 134/98).

Kündigung durch den Auszubildenden

Wichtige Gründe, die den Auszubildenden berechtigen, fristlos zu kündigen, können z. B. sein:

- Der Auszubildende wird grob und wiederholt beleidigt.
- Er wird über Gebühr mit ausbildungsfremden und -schädlichen Hilfs- und Nebenarbeiten betraut (z. B. Rasenmähen, Waschen der Privatwagen der Kollegen, Reinigungsarbeiten wie Fegen, Fensterputzen, Säubern der Toiletten).
- Er wird häufig mit Routinearbeiten betraut.

Beispiel:

Ein Maurerlehrling wird, nachdem er das Verfugen gelernt hat, ausschließlich als Verfuger und damit als billige Arbeitskraft eingesetzt.

- Der Auszubildende wird körperlich geächtigt und misshandelt.
- Er wird fortlaufend und systematisch von den Ausbildern schikaniert.
- Dem Auszubildenden wird die Ausbildungsbefugnis entzogen.

- Die Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes werden missachtet.
 - Die Eignung der Ausbildungsstätte ist nicht mehr gegeben usw.
- Grundsätzlich** gilt sowohl bei der Kündigung durch den Auszubildenden als auch durch den Ausbildenden:
1. Vertrags- und Pflichtverletzungen dürfen keine einmaligen »Ausrutscher« sein, sonst rechtfertigen sie keine fristlose Kündigung.
 2. So genannte »Verdachtskündigungen« sind unzulässig. Bei Pflichtwidrigkeiten und Fehlverhalten reicht es nicht aus, dass Auszubildende oder Auszubildende »sehr wahrscheinlich« oder »vermutlich« schuldig sind.
 3. Die Kündigungsgründe müssen genau angegeben werden. Steht eine Kündigung vor dem Arbeitsgericht zur Verhandlung, so werden allein die Gründe, die in dem Kündigungsschreiben aufgeführt worden sind, verhandelt. Fadenscheinige Begründungen, Pauschalbehauptungen und Werturteile wie »schlechtes Benehmen des Auszubildenden« oder »Lisa-Marie ist eine Unruhestifterin« reichen nicht.
 4. Eine vom Gericht als mangelhaft und unzureichend bewertete Begründung kann nicht im Nachhinein korrigiert werden; »bessere« Argumente können nicht nachgeschoben werden (vgl. BAG, zit.n. Opolony, 4395).
 5. Der Betrieb kann dem Auszubildenden nur dann kündigen, wenn er **umgehend** – d.h. innerhalb von zwei Wochen, nachdem ihm die Kündigungsgründe bekannt sind – aktiv wird.

Wichtig:

Sind dem Auszubildenden die seiner Kündigung zugrunde liegenden Tatsachen länger als zwei Wochen bekannt, bevor er – zuerst mit einer Abmahnung – tätig wird, ist die Kündigung aus einem wichtigen Grund unwirksam. **Aber:** Wird ein Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Instanz eingeleitet, wird diese Zweiwochenfrist bis zum Ablauf des Verfahrens gehemmt.

6. Die Kündigung – aus welchem Grund sie auch immer ausgesprochen wird – muss grundsätzlich **schriftlich** erfolgen; eine mündliche Entlassung ist unwirksam.

Kündigung wegen Aufgabe der Berufsausbildung

Will der Auszubildende die Ausbildung abbrechen oder in einen anderen Ausbildungsberuf überwechseln, kann ihm dies niemand verwehren. Allerdings muss er eine Kündigungsfrist von vier Wochen einhalten und in seiner schriftlichen Kündigung seine Gründe anführen.

Kündigung bei Insolvenz des Arbeitgebers

Wird ein Betrieb zahlungsunfähig (so genannte Insolvenz, früher Konkurs), so haben die Auszubildenden trotzdem einen Anspruch auf die Einhaltung einer **ordentlichen Kündigungsfrist**. Der Insolvenzverwalter muss die Fristen einhalten (§ 622 BGB), die gelten würden, wenn die Ausbildung zum erstrebten Beruf geführt hätte. Da für den Bevollmächtigten der Zeitpunkt absehbar ist, in dem der Betrieb stillgelegt wird und damit die Ausbildungsmöglichkeit endgültig entfällt, muss er eine ordentliche Kündigungsfrist einhalten (BAG – 2 AZR 601/92 –, zit.n. Blick durch die Wirtschaft vom 11. 10. 1993).

Besonderer Kündigungsschutz

Einen besonderen Kündigungsschutz genießen

- schwangere Auszubildende,
- schwerbehinderte Auszubildende und
- Auszubildende, die Mitglieder des Betriebsrates oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind.

Schwangeren Auszubildenden kann nur mit Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde gekündigt werden. Wird eine Kündigung ohne deren Billigung ausgesprochen, so ist diese unwirksam.

Schwerbehinderte Auszubildende können nur entlassen werden mit Genehmigung der zuständigen Behörde und des Betriebs- bzw. Personalrates.

Eine ordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrates oder der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** ist grundsätzlich verboten. Bei einer außerordentlichen Kündigung ist immer die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.

Schadensersatz

Wird ein Berufsausbildungsverhältnis aus einem wichtigen Grund beendet, kann der Geschädigte von demjenigen, der den Grund für die Auflösung zu vertreten hat, Schadensersatz verlangen. Der Anspruch muss innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses geltend gemacht werden. Der Schaden für den Auszubildenden kann bestehen

- in den Aufwändungen für die Begründung eines neuen Berufsausbildungsverhältnisses oder
- in den Mehrkosten, die vielleicht durch eine Berufsausbildung an einem entfernten Ort entstehen, usw.

Für die **Höhe des Schadensersatzes** liefert ein Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 31.7.1979 (vgl. hierzu Wohlgemuth, BBiG, § 16 Rn. 5) einen Anhaltspunkt, aus dem sich das folgende Beispiel konstruieren lässt.

Praxisbeispiel:

Silke, Auszubildende zur Arzthelferin im zweiten Ausbildungsjahr, wird beschuldigt, ein wertvolles Gerät aus der Praxis entwendet zu haben. Sie wird, obwohl unschuldig, fristlos entlassen. Kurze Zeit später wird die wahre Schuldige, eine Kollegin von Silke, überführt. Silkes Kündigung wird jedoch nicht zurückgenommen. Das will sie nicht hinnehmen. Silke weiß:

- Für die Geltendmachung ihrer Ansprüche ist das Arbeitsgericht zuständig.
- Sie kann direkt zum Gericht gehen und muss nicht vorher die Schlichtungsstelle der Ärztekammer anrufen. Denn es besteht ja inzwischen weder ein Arbeits- noch ein Ausbildungsverhältnis.

Das Gericht könnte – in Anlehnung an ähnliche Fälle – zu folgendem Ergebnis gelangen:

- Silke kann die Berufsausbildung zur Arzthelferin nicht beenden, und zwar aus Gründen, die sie nicht zu verantworten hat.
- Der materielle Schaden, der ihr entstanden ist, liegt in der Differenz zwischen der Ausbildungsvergütung und einem Ungelerntenlohn.
- Zumindest Hilfsarbeiterlohn hätte Silke bekommen, wenn sie kein Ausbildungsverhältnis eingegangen, sondern in eine Fabrik als Ungelernte gegangen wäre. Und auf diesen zumindest hat sie einen Anspruch.

Berechnung:

Silkes Ausbildungsvergütung betrug durchschnittlich 463 Euro/Monat. Der durchschnittliche Hilfsarbeiterlohn liegt in ihrer Region bei 1213 Euro/Monat. Silke hat 17 Monate lang in der Praxis gearbeitet und insgesamt 7871 Euro Ausbildungsvergütung erhalten. Als Ungelernte hätte sie in dieser Zeit 20 621 Euro brutto verdient. Die Differenz zwischen Auszubildenden- und Hilfsarbeitereinkommen beträgt 12 750 Euro.

Somit steht Silke ein Schadensersatzanspruch in Höhe von 12 750 Euro zu. Darüber hinaus hat sie einen Anspruch auf ein **neues Zeugnis**, da das alte – es enthielt auch den unrechtmäßigen Kündigungsgrund – grob unrichtig war.

6.5 Verkürzung der Ausbildungszeit

Im Allgemeinen endet das Berufsausbildungsverhältnis mit dem Abschluss der regulären Ausbildungszeit. Diese Zeitspanne kann auf Antrag des Auszubildenden **vor Ausbildungsbeginn** in besonderen Fällen verkürzt werden, wenn seine schulischen Leistungen bzw. seine Vorbildung erkennen lassen, dass er das Ausbildungsziel in einer kürzeren Zeit erreichen kann. Zwar werden die Möglichkeiten einer Verkürzung im BBiG und in der HWO nicht konkretisiert, doch haben sich einige Grundsätze herausgebildet, an die sich die zuständigen Stellen zumeist halten:

1. Es müssen bestimmte Mindestzeiten der betrieblichen Ausbildung beachtet werden:

reguläre Ausbildungsdauer	Verkürzung auf
3 ¹ / ₂ Jahre	24 Monate
3 Jahre	18 Monate
2 Jahre	12 Monate

Beschluss des BAB von 1974

2. Auch bei einer verkürzten Ausbildungszeit müssen alle nach der Ausbildungsordnung vorgesehenen Ausbildungsabschnitte durchlaufen worden sein.
3. Eine Reduzierung kann nur erfolgen, wenn auch in der eingeschränkten Zeit alle für die gesamte Ausbildungszeit vorgesehenen Kenntnisse und Fertigkeiten tatsächlich vermittelt worden sind bzw. durch eine entsprechende berufliche Vorbildung nachgewiesen werden können.

Beispiel:

Die Ausbildung zur Arzthelferin dauert drei Jahre. Die Ausbildungszeit kann in Ausnahmefällen gestrafft werden, wenn zu erwarten ist, dass die Auszubildende das Ausbildungsziel in einer kürzeren Zeit erreicht. Das gilt z.B. für Auszubildende mit einer beruflichen Vorbildung in einem Fachberuf (z. B. Masseurin, Krankenschwester) oder für Absolventinnen eines privaten Lehrinstituts für kaufmännisch-praktische Arzthilfen. Die Ausbildung an solchen Instituten kann jedoch die praktische Ausbildung nicht in vollem Umfang ersetzen (bzB 1-X A 301).

Zur Erinnerung:

Wie auf Seite 100 betont, wird die Elternzeit (neuer Begriff für Erziehungsurlaub), die ein Auszubildender beansprucht, nicht auf die Ausbildungszeit angerechnet. Diese Zeiten müssen nachgeholt werden. Zeiten des Grundwehrdienstes bzw. einer Wehrübung werden ebenfalls nicht auf die Ausbildungszeit angerechnet.