

## Ausbildungsverhältnis – Rechte und Pflichten des Ausbildungsbetriebs und des Auszubildenden

# Schule vor Arbeit

REUTLINGEN. Dieter Träghart machte bei der Firma Rational GmbH eine Lehre als Industriekaufmann. Bei der Abschlussprüfung erhielt er in den Fächern »kaufmännisches Rechnen« und »Buchführung« die Note ungenügend und fiel durch. Dieter Träghart wurde während seiner Ausbildungszeit kaum mit buchhalterischen Aufgaben betraut. Der Auszubildende würde gerne seine Prüfung wiederholen, muss hierfür aber noch ein Jahr in der Firma bleiben. Sein Chef lehnt das ab mit der Behauptung, er sei selber schuld, dass er durchgefallen ist, da er faul gewesen sei. Dieter Träghart überlegt nun, welche Rechte er hat.

Der Ausbildungsbetrieb hat nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes dafür zu sorgen, dass dem Auszubildenden die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind. Er muss dem Auszubildenden auch Arbeitsmaterialien, die zum Ablegen der Zwischen- und Abschlussprüfungen benötigt werden, zur Verfügung stellen.

Verletzt der Ausbildungsbetrieb seine Ausbildungspflicht, kann dies Folgen haben. Ihm drohen die Entziehung der Befugnis zur Einstellung und Ausbildung oder ein Bußgeld. Der Betrieb kann sich zudem gegenüber dem Auszubildenden schadensersatzpflichtig machen. Der Schadensersatzanspruch setzt regelmäßig einen gescheiterten Prüfungsversuch voraus, woran es bei vorzeitigem Abbruch der Ausbildung durch den Auszubildenden fehlt. Sofern der Auszubildende Schadensersatz geltend macht, muss er sich ein Mitverschulden anrechnen lassen, wenn er sich nicht hinreichend um die Ausbildung bemüht hat. Dieses Mitver-

schulden muss der Ausbildungsbetrieb genau darlegen. Die pauschale Behauptung, das Versagen in der Prüfung sei Folge von Faulheit, genügt nicht.

So hat das Bundesarbeitsgericht eine Schadensersatzpflicht auf Verdienstaustausch wegen eines verlorenen Jahres gegenüber dem Auszubildenden aus obigen Gründen bejaht. Dieser Fall mag ein Extrembeispiel sein, jedoch zeigt er, wie ernst die Pflichten des Ausbildungsbetriebs zu nehmen sind.

Auch die Verweigerung der Rational GmbH auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses, damit Dieter Träghart die Prüfung wiederholen kann, ist nicht möglich. Das Ausbildungsverhältnis ist auf Verlangen des Azubis, bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um 1 Jahr zu verlängern.

Der Ausbildungsbetrieb hat noch andere Pflichten. Neben Selbstverständlichkeiten, wie die Zahlung der Vergütung gehört dazu, dass Azubis für den Berufsschulunterricht und für Prüfungen freizustellen sind. Selbst wenn Erledigungen im Betrieb noch so dringend erscheinen, hat der Ausbildungsbetrieb nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kein Recht, den Auszubildenden am Schulbesuch zu hindern.

Auch der Auszubildende hat zahlreiche Pflichten.

Seine Hauptpflicht ist es, die notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Wesentlich ist dabei die Pflicht, an Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, für die er freigestellt wird, Weisungen zu befolgen, Arbeitsmittel pfleglich zu behandeln und über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Verstößt der Auszubildende gegen diese Verpflichtungen, kann er nach erfolgter Abmahnung außerordentlich gekündigt werden. Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit, welche zwischen einem und maximal drei Monaten beträgt, verbietet sich. Auszubildende unterliegen einem besonderen Kündigungsschutz. Für eine außerordentliche, fristlose Kündigung müssen schwerwiegende Verfehlungen vorliegen, die genau zu benennen sind. In Betracht kommt etwa die massive und standhafte Weigerung, den Lernpflichten nachzukommen oder das Berichtsheft zu führen, strafbare Handlungen gegenüber dem Ausbildungsbetrieb wie Diebstahl, Betrug und Untreue. Kleine Diebstähle berechtigten ohne Abmahnung nicht zur fristlosen Kündigung. Will der Auszubildende gegen die Kündigung gerichtlich vorgehen, muss er einen Schlichtungsausschuss anrufen (bei der IHK oder den Handwerksinnungen), bevor er Klage beim Arbeitsgericht erhebt. Während des Schlichtungsverfahrens läuft die 3-Wochen-Frist für die Kündigungsschutzklage nicht. Zur Vermeidung späterer Streitigkeiten empfiehlt es sich, bei Spannungen frühzeitig die zuständige Kammer als Schlichtungsstelle einzuschalten.



Azubis unterliegen einem besonderen Kündigungsschutz.

**RWT ANWALTSKANZLEI  
GmbH, Rechtsanwalts-  
gesellschaft, Reutlingen**

GEA, 19.02.05