**Das Ausbildungsverhältnis**

**1. Allgemein**

Die berufliche Erstausbildung in einem Betrieb erfolgt in der Regel im sog. „Dualen System“. Der Zugang zum Dualen System ist formal an keinen bestimmten Schulabschluss gebunden, die Ausbildung steht grundsätzlich jedem offen.

Im Dualen System werden die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten parallel in dem Betrieb sowie in einer Berufsschule vermittelt. Dabei übernimmt der Betrieb die berufspraktische Ausbildung, die Berufsschule ergänzt dies mit berufstheoretischem und allgemeinbildendem Unterricht.

In der Regel findet die betriebliche Ausbildung an drei bis vier Tagen pro Woche statt, an ein bis zwei Tagen erfolgt – je nach Ausbildungsberuf und -jahr – die Ausbildung in der Berufsschule. Teilweise wird auch ein sogenannter Blockunterricht durchgeführt, d. h. der Berufsschulunterricht findet am Stück mit einer Dauer von bis zu acht Wochen statt. Grundlage der Ausbildung sind die jeweiligen Ausbildungsordnungen.

In der Mitte der Berufsausbildung findet in der Regel eine Zwischenprüfung statt, mit der der Erfolg der bisherigen Ausbildung dokumentiert werden soll. Am Ende der Berufsausbildung steht die Abschlussprüfung.

**2. Minderjährige Auszubildende**

Zu beachten sind vor allem die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes bezüglich Dauer der Arbeitszeit, Ruhepausen, Fünf-Tage-Woche, Urlaub und gefährlichen Arbeiten. Jugendliche müssen weiterhin über Gefahren belehrt werden. Es müssen die gesundheitliche Erstuntersuchung und die Nachuntersuchung durchgeführt werden. Die Nachuntersuchung ist ein Jahr nach Aufnahme der Beschäftigung erforderlich, wenn der Auszubildende dann noch nicht volljährig ist. Nach neun Monaten muss ausdrücklich zur Nachuntersuchung aufgefordert werden. Wenn vierzehn Monate nach Aufforderung keine Nachuntersuchung vorliegt, darf der Jugendliche nicht weiter beschäftigt werden.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz, die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde und – bei mehr als drei Jugendlichen (unter 18 Jahren) – auch die Arbeitszeiten und Ruhepausen müssen ausgehängt werden. Der Arbeitgeber hat zudem ein Verzeichnis der Jugendlichen (unter 18 Jahren) zu führen. Bei Abmahnung und Kündigung ist zu beachten, dass auch die gesetzlichen Vertreter diese erhalten, da sie sonst nicht wirksam werden.

**3. Probezeit**

Die Probezeit zu Beginn der Ausbildung dauert mindestens einen Monat, höchstens vier Monate. Der Betrieb kann die Probezeitdauer frei wählen.

**4. Anrechnung der Berufsschulzeit auf die betriebliche Ausbildungszeit**

Bei jugendlichen Auszubildenden (unter 18 Jahren) gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz. Hier werden mehr als fünf Unterrichtsstunden von 45 Minuten mit acht Zeitstunden auf die Ausbildungszeit angerechnet; dies aber nur einmal in der Woche. Sofern ein zweiter Schultag pro Woche stattfindet, entscheidet die tatsächliche Verweildauer in der Schule zuzüglich Fahrtzeit zum Betrieb, ob die verbleibende Zeit sinnvoll im Betrieb noch für Ausbildung genutzt werden kann.

Bei volljährigen Auszubildenden erfolgt keine Anrechnung wie im Jugendarbeitsschutzgesetz. Hier kann nach der Berufsschule die Ausbildung im Betrieb fortgesetzt werden. Für volljährige Auszubildende ist die Berufsschulzeit einschließlich Pausen und Wegezeit zum Betrieb auf die Ausbildungszeit anzurechnen. Diese Zeiten müssen sich aber mit der betriebsüblichen Arbeitszeit überschneiden und die verbleibende Zeit für die Ausbildung sinnvoll sein.

**5. Mehrarbeit/Überstunden**

Auf der Grundlage des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist bei jugendlichen Auszubildenden (unter 18 Jahren) jede Mehrarbeit über die wöchentliche Ausbildungszeit von 40 Stunden nicht gestattet. Darüber hinaus gibt es weitere Einschränkungen bezüglich der Nachtruhe, der Schichtzeit, des Wochenendes und Einhaltung der Fünf-Tage-Woche.

Bei volljährigen Auszubildenden ist im Rahmen der Arbeitszeitordnung eine Mehrarbeit nicht verboten. Diese sollte aber nur in wirklich dringenden Fällen erfolgen und keine Regelmäßigkeit darstellen, da sie dem Ausbildungszweck nicht dienlich ist. Eine nach Arbeitsgesetz mögliche, über 48 Wochenstunden hinausgehende Ausbildungszeit wird vom Betrieb kaum zu begründen sein. Außerdem muss in dieser Arbeitszeit auch tatsächlich Ausbildung stattfinden. Bei Mehrarbeit gilt der Grundsatz, dass eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung besonders zu vergüten ist. Diese Vergütung kann durch Geld oder durch Freizeitgewährung erfolgen. Manche Tarifverträge enthalten eine Aussage über die Höhe der Vergütung für Mehrarbeit.

**6. Mindestvergütung**

Die Mindestvergütung für Auszubildende, die außerhalb der Tarifbindung liegen, beträgt für das erste Ausbildungsjahr im Jahr 2022 585,00 EUR (2021: 550,00 EUR). 2023 wird sie weiter angehoben auf 620,00 EUR. Im zweiten Ausbildungsjahr bekommen Azubis mehr Geld: Die Mindestvergütung steigt im zweiten Ausbildungsjahr um 18 %. Im dritten Ausbildungsjahr steigt sie um 35 % und im vierten Jahr um 40 %.

**7. Kündigung**

Bei der Überlegung, ob ein Ausbildungsvertrag nach Ablauf der Probezeit vorzeitig gekündigt werden soll, ist zu beachten, dass das Lehrverhältnis als Ausbildungs- und Erziehungsverhältnis grundsätzlich aufrechterhalten werden soll. Eine Kündigung ist für den Ausbildungsbetrieb nur dann möglich, wenn alle Erziehungsmittel versagt haben und außergewöhnliche Umstände und wichtige Gründe vorliegen, die die Fortsetzung der Ausbildung unzumutbar machen.

Jeder Auszubildende hat die Möglichkeit mit einer vierwöchigen Frist zu kündigen, wenn die Berufsausbildung aufgegeben oder der Beruf gewechselt wird. Vor einer fristlosen Kündigung sollte möglichst zweimal eine schriftliche Abmahnung erstellt werden, in der die Kündigung angedroht wird. Die Kündigung bzw. die Auflösung des Ausbildungsverhältnisses ist der jeweils zuständigen Kammer in jedem Fall schriftlich mitzuteilen.

**8. Zeugnis**

Der Ausbildende hat dem Lehrling bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen. Hat der Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben. Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Lehrlings. Auf Verlangen des Lehrlings sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.