

Vortrag im Rahmen der Veranstaltung „Fachkräfte finden leicht gemacht/ Berufsorientierung“

Thema:

„Rechtsfragen bei der Beschäftigung von Auszubildenden“

Martin Hentschel

*Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht*

Luitpoldstr. 16

97421 Schweinfurt

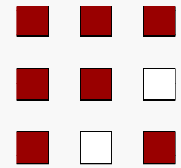
Tel.: 09721/ 730 20 80

Fax: 09721/ 730 20 85

Internet: www.kanzlei-rohe.de

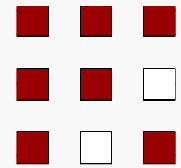
e-mail: martin.hentschel@kanzlei-rohe.de

Übersicht



- Was muss der Betrieb/Ausbilder mitbringen?
- Wie muss der Ausbildungsplatz gestaltet sein?
- Fragen des Jugendschutzes bei unter 18-Jährigen
- Was muss ich bei der Ausschreibung eines Ausbildungsplatzes beachten?
- Abschluss des Ausbildungsvertrages
- Inhalt des Ausbildungsvertrages
- Was tun, wenn sich rechtliche Auseinandersetzungen anbahnen oder begonnen haben?

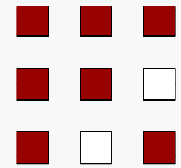
Anforderungen an den Betrieb/ Ausbilder



Grundsätzlich geregelt in Berufsbildungsgesetz (BBiG), dort §§ 27 ff

- Der Betrieb, die Ausbildungsstätte, muss insgesamt für eine Ausbildung geeignet sein. Das heißt, die Abläufe im Betrieb müssen es ermöglichen, dass dem Azubi alle wichtigen Ausbildungsinhalte auch praktisch vermittelt werden können. Es muss eine angemessene Zahl von Auszubildenden zu Fachkräften im Betrieb bestehen
- Die Ausbilder müssen persönlich (§ 29 BBiG) und fachlich (§ 30 BBiG) geeignet sein – beim Handwerk: Bestimmungen der Handwerksordnung beachten
- Beratung hierzu durch IHK und Handwerkskammern

Anforderungen an den Ausbilder/ Ausgestaltung des Arbeitsplatzes



a)

§ 14 BBiG

(1) Auszubildende 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.

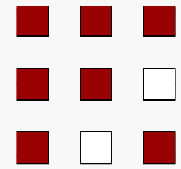
b)

Arbeitsstättenverordnung, konkretisiert durch technische Arbeitsstättenrichtlinien (ASR)

Beliebte Fragestellung: Muss bei der Anstellung einer Frau eine getrennte Toilette eingerichtet werden?

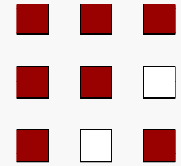
Antwort: § 6 Arbeitsstättenverordnung: *Umkleide-, Wasch- und Toilettenräume sind für Männer und Frauen getrennt einzurichten oder es ist eine getrennte Nutzung zu ermöglichen. Bei Arbeiten im Freien und auf Baustellen mit wenigen Beschäftigten sind Waschgelegenheiten und abschließbare Toiletten ausreichend.*

Fragen des Jugendschutzes bei unter 18-Jährigen



- Neben den allgemeinen Regelungen des Arbeitsschutzes gilt für Auszubildende unter 18 Jahren das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Jugendliche im Sinn der Vorschrift sind Personen zwischen 15 und 18, Kinder sind Personen unter 15 Jahren (hier: Beschäftigungsverbot). **JArbSchG regelt:**
- Arbeitszeiten (§§ 4, 8, 12, 13, 14)
- Pausenregelungen, § 11 – hier: Pausen in Arbeitsräumen? Nur, wenn dort nicht gearbeitet wird!
- Freistellung zur Berufsschule und zu Prüfungen, §§ 9,10
- Fünf Tage Woche, Samstags- Sonn- und Feiertagsruhe, §§ 15, 16, 17, 18
- Urlaub, § 19 (< 16 J. = 30 Wtg, < 17 J. = 27 Wtg, < 18 J. =25 Wtg)
- Beschäftigungsverbote und -Beschränkungen, §§ 22 -25
- Menschenrechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, **Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Unterweisung über Gefahren**, Züchtigungsverbot, §§ 28, 28a, 29, 31
- Gesundheitliche Untersuchungen (erste Unt., erste Nachuntersuchung), §§ 32, 33 ff – Kostenfrei für den Arbeitgeber!

Ausschreibung des Ausbildungsplatzes



Diskriminierungsfreie Ausschreibung ist zu beachten!

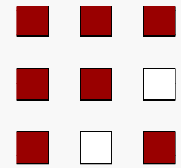
Diskriminierungsfrei ist mehr als nur geschlechtsneutrale Ausschreibung!

§ 1 AGG: *Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.*

Bei Verstoß: Schadenersatz gem. § 15 AGG (i.d.R. max. 3 Gehälter – Keine Pflicht zur Einstellung)

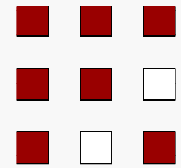
Seit Einführung des Gesetzes ist es nicht zu einer Vielzahl von befürchteten „AGG-Hopping“ Fällen gekommen! Geringe Fallzahlen im Bereich des ArbG
Würzburg/Schweinfurt

Abschluss des Ausbildungsvertrages



- Gem. § 10 BBiG kommt ein Ausbildungsverhältnis durch einen Ausbildungsvertrag zustande
- Dieser Bedarf bei Abschluss nicht der Schriftform, ist aber unverzüglich nach Abschluss und vor Beginn der Berufsausbildung schriftlich niederzulegen, § 11 BBiG. Diese Niederschrift ist zu unterzeichnen – auf Seiten des Auszubildenden von den gesetzlichen Vertretern (i.d.R. Eltern) und vom Auszubildenden selbst. Die Niederschrift ist den Vertragsparteien auszuhändigen
- Einreichung des Vertrages bei der zuständigen Stelle für Ausbildungsberufe, damit das Ausbildungsverhältnis dort eingetragen wird. Zuständige Stellen sind in der Regel die IHK und die Handwerkskammern, §§ 34, 36 BBiG
- Der Antrag auf Eintragung ist unverzüglich nach Abschluss des Ausbildungsvertrages zu beantragen, § 36 BBiG – zur Eintragung ist ärztl. Erstuntersuchungsbescheinigung (JArbSchG) vorzulegen
- Änderungen sind auch eintragungspflichtig, § 35 BBiG

Inhalt des Ausbildungsvertrages



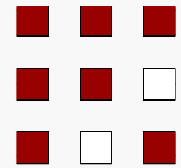
Die Niederschrift des Ausbildungsvertrags muss gem. § 11 BBiG folgende Mindestinhalte haben:

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.

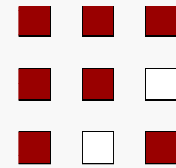
Bei Ziff. 8: Probezeitvereinbarung (bis zu 4 Monaten) nicht vergessen! § 20 BBiG

Vertragsmuster sind unter <http://www.wuerzburg.ihk.de> und <http://www.hwk-unterfranken.de> herunterladbar. Bei diesen Mustern bitte die Ausfüllhinweise beachten – insbesondere den Punkt „Tarifbindung“ nicht fahrlässig ankreuzen.

Rechtliche Streitigkeiten



- Nach Ablauf der Probezeit ist das Ausbildungsverhältnis durch den Ausbildungsbetrieb nur noch außerordentlich fristlos kündbar – keine ordentliche Kündigung mehr möglich, vgl. § 22 BBiG
- Folge: Bei verhaltensbedingten Gründen ist in aller Regel eine Abmahnung oder mehrere Abmahnungen erforderlich
- Bei Streitigkeiten sieht das Arbeitsgerichtsgesetz gem. § 111 vorrangig ein Schlichtungsverfahren vor einem Schlichtungsausschuss vor – ohne dieses Verfahren ist keine Klage vor dem Arbeitsgericht zulässig. Voraussetzung: Es muss von der zuständigen Kammer, Innung ein solcher Ausschuss gebildet worden sein
- Für den Bereich der IHK Würzburg-Schweinfurt existiert ein solcher Ausschuss
- Für das Handwerk: Je nach Innung
- **Folge:** Relativ wenig Streitigkeiten aus dem Kernbereich von Ausbildungsverhältnissen enden vor dem Arbeitsgericht



Vortrag im Rahmen der Veranstaltung „Fachkräfte finden leicht gemacht/ Berufsorientierung“

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Fragen?

Martin Hentschel

*Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht*

Luitpoldstr. 16

97421 Schweinfurt

Tel.: 09721/ 730 20 80

Fax: 09721/ 730 20 85

Internet: www.kanzlei-rohe.de

e-mail: martin.hentschel@kanzlei-rohe.de