

Bei der Einstellung, der Beschäftigung und der Kündigung von Auszubildenden sind zahlreiche arbeitsrechtliche Besonderheiten zu beachten. Auf diese Besonderheiten gehen wir nachfolgend ein.

Ausbildungsvertrag

Zum Schutz des Auszubildenden ist nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung der wesentliche Vertragsinhalt in Textform abzufassen (§ 11 Abs. 1 BBiG).

Ausbildende haben den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern die Vertragsabfassung nach deren Erstellung auszuhändigen oder bei elektronischer Abfassung so zu übermitteln, dass die Empfänger diese speichern und ausdrucken können. Der Empfang durch die Empfänger ist von den Ausbildenden nachzuweisen und es sind die Vertragsabfassung und der Empfangsnachweis durch die Ausbildenden nach Ablauf des Jahres, in dem das Ausbildungsverhältnis beendet wurde, für einen Zeitraum von 3 Jahren aufzubewahren (§ 11 Abs. 2 BBiG).

In unserem Kammerbereich gilt für alle Ausbildungsverträge mit Ausbildungsbeginn **ab dem 01.05.2026** sowie für Praxiswechselverträge von Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Jahr 2025 begonnen haben, ein **verbindliches Verfahren in welchem der Ausbildungsvertrag ausschließlich über das Arbeitgeberprofil in der App Azubi-BZKR zu erstellen ist**. Sollten Sie als Ausbildungsbetrieb noch keinen Zugang zur App besitzen entnehmen Sie Näheres zur Registrierung unserer Homepage unter: https://www.bzkr.de/index.php?view=content_text&ID_NODE_AKTIV=606 Unter vorstehendem Link finden Sie zudem weiterführende Informationen zum Ausbildungsvertrag.

Minderjährige

Der schriftliche Ausbildungsvertrag ist sowohl vom Auszubildenden als auch – bei einem minderjährigen Auszubildenden – von dessen gesetzlichem Vertreter zu unterzeichnen, also im Regelfall von den Eltern.

Das gilt auch für den Fall, dass die Eltern als Praxisinhaber einen Ausbildungsvertrag mit ihrem Kind abschließen.

Für Auszubildende unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz.

Probezeit

Die Probezeit beträgt mindestens einen Monat, höchstens 4 Monate. Eine Verlängerung ist grundsätzlich nicht möglich. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist (fristlos) und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

Unwirksame Vereinbarungen

- Vertragsstrafen
- Ausschluss oder Beschränkung von Schadenersatzansprüchen des Auszubildenden gegenüber dem Ausbildenden
- Festsetzung der Höhe eines Schadenersatzes in Pauschbeträgen
- Verpflichtung des Auszubildenden, dem Ausbildenden für die Berufsausbildung eine Entschädigung zu zahlen
- Beschränkung des Auszubildenden in der Ausübung der beruflichen Tätigkeit für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses (es sei denn, der Auszubildende hat sich innerhalb der letzten 6 Monate des Berufsausbildungsverhältnisses dazu verpflichtet, nach dessen Beendigung mit dem Ausbildenden ein Arbeitsverhältnis einzugehen)

Besonderheiten im Ausbildungsverhältnis

Kündigung

Nach der Probezeit kann nur schriftlich wie folgt gekündigt werden:

1. Von beiden Seiten aus wichtigem Grund (außerordentlich)
2. Vom Auszubildenden mit 4-Wochen-Frist, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

An die unter Punkt 1 genannte außerordentliche Kündigung werden hohe Anforderungen gestellt. Sie ist nur zulässig, wenn dem Kündigenden ein Weiterbestehen des Ausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit unter keinen Umständen mehr zugemutet werden kann. Die außerordentliche Kündigung ist zu begründen. Sie muss innerhalb von zwei Wochen (Ausschlussfrist!) nach Bekanntwerden des wichtigen Grundes erklärt werden (bei Minderjährigen gegenüber dem gesetzlichen Vertreter bzw. wenn der Minderjährige die Kündigung selbst ausspricht ist die Einwilligung seines gesetzlichen Vertreters erforderlich). Die Kündigung kann - unter unverzichtbarer Beachtung der vorstehend erwähnten Ausschlussfrist - mit sofortiger Wirkung (fristlos) erklärt werden.

Bei Problemen im Ausbildungsverhältnis wenden Sie sich gerne frühzeitig an die Ausbildungsberaterin unserer Kammer. Sie kann Ihnen beratend zur Seite stehen und Sie bei der Findung praktikabler Lösungen unterstützen.

Mindesturlaub

Mindesturlaub bei Jugendlichen (unter 18 Jahren)

- unter 16 Jahren: 25 Arbeitstage oder 30 Werktage
- unter 17 Jahren: 23 Arbeitstage oder 27 Werktage
- unter 18 Jahren: 21 Arbeitstage oder 25 Werktage

Mindesturlaub bei volljährigen Auszubildenden

Hier findet das Bundesurlaubsgesetz Anwendung. Sie haben den gleichen Urlaubsanspruch wie volljährige Arbeitnehmer, d. h. 20 Arbeitstage (bei 5 Arbeitstagen/Woche) oder 24 Werktage (bei 6 Arbeitstagen/Woche).

Der Urlaub soll dem Berufsschüler **in der Zeit der Berufsschulferien** gegeben werden.

Freistellung Berufsschule

Gemäß § 15 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) hat der Ausbildende einen Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung freizustellen. Freistellung bedeutet, dass der Auszubildende von der Ausbildung im Betrieb entbunden wird.

Ausbildende dürfen Auszubildende vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigen.

Die Pflicht des Ausbildenden zur Freistellung für die Teilnahme am Berufsschulunterricht erstreckt sich auf

- die tatsächliche Unterrichtszeit einschließlich der Pausen;
- (einmal in der Woche ganztägig an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten);
- Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen;
- das Lernen berufsschulischer berufsbezogener Kenntnisse für Fälle, in denen die Berufsschule wegen besonderer Umstände keinen Unterricht in der üblichen schulischen Umgebung erteilen kann (z.B. Online-Unterricht während Corona-Pandemie);
- Freistunden zwischen der ersten und letzten Unterrichtsstunde,

Besonderheiten im Ausbildungsverhältnis

Anrechnung auf die Ausbildungszeit

- den Ausfall der ersten Unterrichtsstunde, wenn er dem Auszubildenden nicht bekannt war,
- die notwendige Wegezeit vom Betrieb zur Schule und zurück (entfällt bei Online-Unterricht während Corona-Pandemie),
- die notwendige Zeit zur Einnahme einer Mahlzeit und zur Erholung zwischen Unterrichtsende und Aufnahme der Arbeit im Betrieb oder vor Unterrichtsbeginn.
- die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind - verbindliche Schulveranstaltungen (z.B. Schulausflüge, Betriebsbesichtigungen, Exkursionen),
- den Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

1 Berufsschultag pro Woche

Ein Berufsschultag/Woche mit einer Unterrichtszeit von mindestens fünf Stunden à 45 Minuten wird mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit angerechnet. Diese beträgt im Regelfall 8 St./Tag; 40 Std./Woche. Folglich kann der Auszubildende den Auszubildenden bei einem Berufsschultag/Woche an den verbleibenden vier Arbeitstagen noch maximal 32 Stunden (= höchstens 8 Std./Tag) beschäftigen.

2 Berufsschultage pro Woche

Bei zwei Berufsschultagen pro Woche werden für den ersten Berufsschultag acht Stunden auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet, wenn die Unterrichtszeit mehr als 5 Stunden à 45 Minuten beträgt (s. o.).

Der zweite Berufsschultag wird nur für die Dauer der tatsächlichen Teilnahme am Berufsschulunterricht einschließlich der Pausen und der notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsstätte auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet.

Berufsschulwochen werden mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit angerechnet.

Beendigung

Das Ausbildungsverhältnis endet regulär (sofern es nicht schon frühzeitig durch Kündigung/Aufhebung endete) mit Ablauf der Ausbildungsdauer bzw. mit Bestehen der Prüfung.

Besteht der Auszubildende die Prüfung nicht, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

Wird der Auszubildende nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses weiter beschäftigt, ohne dass die Parteien ausdrücklich etwas anderes vereinbart haben, fingiert § 24 BBiG den Abschluss eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit mit allen dazugehörigen Konsequenzen (z.B. Mutter-, Kündigungsschutz).

Zeugnis

Nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ist dem Auszubildenden ein schriftliches Zeugnis auszustellen, das folgende Angaben enthält:

- Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung,
- Erworbene berufliche Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse,
- Auf Verlangen des Auszubildenden: auch Angaben über Verhalten und Leistung (qualifiziertes Zeugnis).

Besonderheiten im Ausbildungsverhältnis

Streitigkeiten

Das Zeugnis kann mit Einwilligung des Auszubildenden in elektronischer Form erteilt werden.

Haben Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben.

Bei Streitigkeiten aus dem Ausbildungsverhältnis ist vor der Anrufung des Arbeitsgerichts ein außergerichtliches Güteverfahren vor dem *Schlichtungsausschuss in Ausbildungsangelegenheiten* gem. § 111 Abs. 2 ArbGG bei der Landeszahnärztekammer Rheinland-Pfalz durchzuführen. Wird die Entscheidung des Ausschusses nicht innerhalb von einer Woche von beiden Parteien anerkannt, so kann nach entsprechend erfolgtem Hinweis nur binnen 2 Wochen nach Aushändigung oder Zustellung des Spruches beim zuständigen Arbeitsgericht Klage erhoben werden.

Näheres zum Verfahren vor dem Schlichtungsausschuss für Ausbildungsangelegenheiten der LZK RLP finden Sie unter nachfolgendem Link:

<https://lzk.de/praxisteam/azubi-schlichtung>

Bezirkszahnärztekammer Rheinhessen