

Was Ausbilder und Azubis in Betrieben des GaLaBaus alles beachten müssen!

Ausbilder müssen vieles beachten, wenn sie einen Auszubildenden einstellen.

Auf den Berufsausbildungsvertrag zwischen Ausbilder und Auszubildenden finden zunächst die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften Anwendung, soweit das Berufsausbildungsgesetz (BBiG) keine Besonderheiten vorsieht. *Beachten Sie bitte, dass bei einem Ausbildungsverhältnis mit einem minderjährigen Auszubildenden die gesetzlichen Vertreter (in aller Regel die Eltern) den Ausbildungsvertrag unterzeichnen müssen.*

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages stellt die Landwirtschaftskammer (LWK) ein Vertragsformular zur Verfügung. Der zwischen Ihnen und Ihrem Auszubildenden geschlossene Ausbildungsvertrag bedarf dann der Genehmigung durch die Landwirtschaftskammer. *Die Genehmigung wird erteilt, wenn Sie im Vertrag Regelungen getroffen haben über*

- *Art, Gliederung und Ziele der Ausbildung,*
- *Beginn und Dauer der Ausbildung,*
- *Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,*
- *Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit,*
- *Dauer der Probezeit (höchstens 4 Monate gem. § 20 BBiG),*
- *Höhe der Vergütung, die zumindest jährlich ansteigen muss (§ 10 BBiG),*
- *Urlaubsregelung,*
- *Kündigungsvoraussetzungen.*

Die LWK genehmigt den Ausbildungsvertrag nur dann, wenn die Vergütung des Auszubildenden angemessen ist. Im Bereich Garten- und Landschaftsbau wird die Höhe der Ausbildungsvergütung durch den Entgelttarifvertrag über die Ausbildungsvergütungen im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau geregelt.

Probezeit

Jedes Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit. Diese muss laut Berufsbildungsgesetz mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Jeder Ausbildungsbetrieb sollte hier die vollen vier Monate Probezeit ausschöpfen. Denn nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses nur fristlos unter sehr strengen Voraussetzungen möglich.

Urlaub

Jeder Arbeitnehmer und somit auch der Auszubildende hat Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach der durchschnittlichen Vergütung der letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs bzw. nach der Ausbildungsvergütung, die im Berechnungszeitraum zu zahlen wäre.

Grundlage für die Gewährung von Urlaub kann das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Bundesurlaubsgesetz oder ein branchenbezogener Tarifvertrag sein. In Betrieben des Garten- und Landschaftsbaus regelt der Bundesrahmentarifvertrag einen Jahresurlaubsanspruch von 30 Tagen.

Arbeitszeit/Mehrarbeit

Überschreiten Sie mit der Ausbildung die tarifliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 39 Stunden, liegt Mehrarbeit vor. Mehrarbeit dürfen lediglich Auszubildende nach Vollendung des 18. Lebensjahres leisten. Denn nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz dürfen Minderjährige keinesfalls mehr als 39 Stunden in der Woche tätig sein. Werden Auszubildende über 18 Jahre



Was Ausbilder und Azubis in Betrieben des GaLaBaus alles beachten müssen!

zur Mehrarbeit herangezogen, so sind die Mehrarbeitsstunden zu vergüten. Hier gibt es zwei Berechnungsmethoden:

1. Ausbildungsvergütung: 169 Stunden + 25 % Zuschlag X Anzahl der geleisteten Mehrarbeitsstunden oder
2. Protokollnotiz II Nr. 2 Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütung West mit einer Mehrarbeitsvergütung ab 01.11.2012 von 8,10 Euro pro Stunde.

Freistellung zum Berufsschulunterricht

Als Ausbilder müssen Sie den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an den Prüfungen unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung freistellen. Auch hier müssen Sie die besonderen Regelungen für Jugendliche beachten. Auf die Arbeitszeit eines Jugendlichen wird ein Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten einmal in der Woche mit 8 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet. In Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen gilt dies als Ableistung der vollen 39-Stunden-Woche. Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten, was bedeutet, dass Sie die volle vereinbarte Ausbildungsvergütung leisten müssen. Sowohl Jugendliche, aber auch Erwachsene, die noch berufsschulpflichtig sind, dürfen vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Schulunterricht nicht beschäftigt werden.

Bei volljährigen Azubis sieht es mit der Anrechnung von Berufsschulunterricht anders aus. Er kann nach einem sechsständigen Schultag noch beschäftigt werden, wenn unter Anrechnung der Pausen und der Fahrtzeit noch nicht 8 Stunden beansprucht wurden. Eine Beschäftigung vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht ist allerdings auch für einen 18-Jährigen verboten.

Ende der Berufsausbildung

Die Ausbildung Ihres Auszubildenden endet schließlich mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit. Liegt die Abschlussprüfung vor diesem Termin, so endet das Ausbildungsverhältnis bereits mit Bestehen der Prüfung. Bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung wird das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen des Auszubildenden bis zur Wiederholungsprüfung, längstens allerdings für die Dauer eines Jahres, verlängert.

Kündigung

Kündigung während der Probezeit

Die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses ist während der Probezeit (maximal 4 Monate) jederzeit ohne Angabe von Gründen möglich.

Beachten müssen Sie, dass jede Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses (aber auch jeden anderen Arbeitsverhältnisses!) immer zwingend schriftlich erfolgen muss. Schriftform bedeutet in diesem Fall, dass die Kündigung schriftlich verfasst und vom Ausbilder bzw. Betriebsinhaber unterzeichnet werden muss. Beachten Sie auch hier, dass die Kündigung eines minderjährigen Azubis an den gesetzlichen Vertreter adressiert und zugestellt werden muss. Der minderjährige Azubi sollte in diesem Fall eine Kopie des Kündigungsschreibens erhalten.

Kündigung nach Ablauf der Probezeit

Nach Ende der Probezeit ist durch den Ausbilder nur noch eine schriftliche fristlose Kündigung unter Angabe der Kündigungsgründe zulässig.

Die Frage, ob eine fristlose Kündigung nach der Probezeit gerechtfertigt ist, beschäftigt immer



Was Ausbilder und Azubis in Betrieben des GaLaBaus alles beachten müssen!

wieder die Arbeitsgerichte. Bei der Bewertung der Wirksamkeit der Kündigung kommt es vor allem auf die Schwere des Vergehens und zudem darauf an, ob der Azubi leichtere Vergehen trotz Abmahnung wiederholt hat.

In folgenden Fällen ist eine Kündigung aus wichtigem Grund sogar ohne Abmahnung möglich:

- Dem Auszubildenden wird ein eindeutiger sexueller Übergriff im Betrieb nachgewiesen.
- Der Azubi ist schwer drogenabhängig.
- Der Azubi droht dem Ausbilder oder einem anderen Kollegen ernsthaft Gewalt an.
- Es kam zu einer Tötlichkeit gegenüber einem Mitarbeiter.
- Ihr Azubi verbreitet rassistische Parolen.
- Der Auszubildende täuscht Arbeitsunfähigkeit nachweislich vor.

In anderen Fällen sollten Sie dem Auszubildenden nach dem ersten Vergehen „nur“ eine Abmahnung schreiben und ihm die Möglichkeit geben, sein Verhalten positiv zu verändern.

In folgenden Fällen ist eine Kündigung bei hartnäckigem Fortsetzen des Fehlverhaltens ebenfalls rechters:

- Zuspätkommen in Berufsschule und Betrieb
- Verletzung der Verhaltens- und Leistungspflichten (z. B. Verweigerung, den Ausbildungsnachweis zu führen)
- Wiederholtes und planmäßiges Vernichten von Arbeitsunterlagen

Beachten Sie allerdings unbedingt: Auf eine (oder mehrere) Abmahnung(en) können Sie hier keineswegs verzichten. Erst wenn der Auszubildende die Chance, sich zu bessern verstreichen lässt und dies durch sein Verhalten dauerhaft bestätigt, ist eine erfolgreiche Kündigung möglich. Wichtig ist auch, dass Sie aus den Fällen lernen, in denen eine Kündigung vor den Arbeitsgerichten bislang keinen Erfolg hatte. Bei folgenden Begründungen hat eine Kündigung keine Aussicht auf Erfolg:

- Es liegt ein einmaliges, eher kleines Vergehen vor (Zuspätkommen, Ausbildungsnachweis nicht pünktlich vorzeigen).
- Der Azubi begeht eine leichte Straftat, die keinen Bezug zum Ausbildungsverhältnis hat.
- Der Azubi legt einmalig unverschämtes und freches Verhalten an den Tag, ohne dabei jemanden zu beleidigen.
- Der Betrieb möchte den Personalbestand reduzieren.
- Der Ausbildungsbetrieb ist mit den Leistungen in Berufsschule und Betrieb nicht zufrieden, wobei keine Arbeitsverweigerung vorliegt.

Nach vertragsmäßiger Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schließlich hat der Auszubildende keinen Anspruch auf Übernahme in ein (reguläres) Arbeitsverhältnis. Wenn Sie den Auszubildenden allerdings gleichwohl weiter beschäftigen, begründet dies regelmäßig ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit. Wenn Sie dies nicht wollen, müssen Sie unbedingt eine schriftliche Befristungsabrede treffen. Dies gilt auch dann, wenn das Ausbildungsverhältnis mit dem Bestehen der Abschlussprüfung bis zum Ablauf der vorgesehenen Vertragsdauer fortgesetzt wird.

Zeugnis

Am Ende der Ausbildung muss der Ausbilder seinem Azubi ohne Aufforderung ein wohlwollendes Arbeitszeugnis ausstellen.

Bernadette Epping, WLAV