



Gerade bei Ausbildungsberufen, die bei Jugendlichen nicht so beliebt sind, droht der Fachkräftemangel. Dem können Betriebe am besten entgegenwirken, indem sie selbst ausbilden. Dies gilt auch für Kfz-Betriebe, die qualifizierten Nachwuchs suchen. Der Betrieb sucht sich einen Auszubildenden aus und schließt mit ihm einen Ausbildungsvertrag ab.

Der Ausbildungsvertrag muss immer schriftlich abgeschlossen werden. Zwar kann er online verschickt werden, muss aber dennoch handschriftlich unterschrieben werden. Ist der Auszubildende noch nichtvolljährig, müssen zusätzlich die Erziehungsberechtigten, meist die Eltern, unterschreiben. Entsprechende Vorlagen gibt es bei den zuständigen Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften oder Innungen. Der unterschriebene Vertrag wird an die Handwerkskammer geschickt, geprüft und in die Lehrlingsrolle eingetragen. Betrieb und Auszubildender bekommen je eine Durchschrift.

Ärztliche Untersuchung

Das Jugendarbeitsschutzgesetz fordert bei Minderjährigen vor Beginn der Ausbildung eine medizinische Untersuchung. Der Auszubildende kann sich den Arzt frei wählen und muss anschließend die Bescheinigung seiner Tauglichkeit seinem Ausbilder vorlegen. Dadurch soll ein vorzeitiger Abbruch der Ausbildung aus gesundheitlichen Gründen verhindert werden. Legt der Azubi keine Bescheinigung vor, kann der Ausbilder noch in der Probezeit das Ausbildungsverhältnis kündigen. Zu Beginn der Ausbildung darf die ärztliche Untersuchung nicht länger als 14 Monate zurückliegen. Nach einem Jahr muss eine weitere Untersuchung erfolgen. Der Ausbilder ist verpflichtet, seinen Lehrling daran zu erinnern. Das Berufsbildungsgesetz legt in §11 genau fest, was im Ausbildungsvertrag stehen soll und was nicht drin stehen darf.

Die wichtigsten Inhalte des Ausbildungsvertrags:

- **Art, Gliederung und Ziel der Ausbildung:** Die Inhalte, die der Auszubildende lernen soll, stehen im Ausbildungsplan. Der Ausbildungsplan ist Teil des Vertrages. Außerdem soll der Ausbildungsbetrieb eine zeitliche Gliederung der Ausbildung erstellen.
- **Beginn und Dauer der Ausbildung:** Die Dauer der Ausbildung ist durch das Berufsbildungsgesetz genau vorgegeben. Grundsätzlich beginnt eine Ausbildung am 1. September und dauert drei Jahre. Nur im Kfz-Bereich dauert sie 3,5 Jahre.
- **Ausbildungsort:** Der Ausbildungsort muss angegeben werden. Auch eventuelle außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen, wie etwa Lehrgänge der Innung, müssen im Vertrag festgehalten werden.
- **Tägliche Arbeitszeit:** Die tägliche Arbeitszeit ist durch das Arbeitsrecht geregelt und richtet sich oft nach den Tarifverträgen. Die Dauer der täglichen Ausbildungszeit muss im Ausbildungsvertrag stehen.
- **Dauer der Probezeit:** Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf maximal vier Monate betragen. Für den Betrieb ist es besser eine lange Probezeit anzusetzen, da es während der Probezeit keine Kündigungsfrist gibt.
- **Vergütung:** Die Höhe der Vergütung ist nach Beruf und Branche verschieden und muss im Ausbildungsvertrag stehen. Die Vergütung muss für jedes einzelne Lehrjahr ansteigen und orientiert sich an den Tarifverträgen.
 - **Dauer des Urlaubs:** Der jährliche Urlaubsanspruch ist durch das Arbeitsrecht geregelt und hängt vom Alter des Azubis zu Beginn des Kalenderjahres ab:

Azubi ist jünger als 16 Jahre: mindestens 30 Werktage

Azubi ist jünger als 17 Jahre: mindestens 27 Werktage

Azubi ist jünger als 18 Jahre: mindestens 25 Werktage

Azubi ist volljährig: mindestens 24 Werktage

- **Kündigungsmöglichkeiten:** Im Vertrag muss stehen, wann und wie der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann. Es gibt auch die Möglichkeit einer Auflösung des Ausbildungsvertrages in gegenseitigem Einvernehmen.
- **Sonstige Betriebsvereinbarungen:** Gibt es einen Tarifvertrag für den jeweiligen Ausbildungsberuf, werden Regelungen wie Zahlung von Weihnachts- oder Urlaubsgeld, unter diesem Punkt aufgeführt.

Was nicht im Ausbildungsvertrag stehen sollte:

- Eine geringere Vergütung als der Tarifvertrag vorsieht, darf nicht im Ausbildungsvertrag stehen. Auch weniger Urlaubstage dürfen nicht darin stehen.
- Unzulässig sind Bestimmungen, die Auszubildende in der Zeit nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränken.
- Unzulässig ist auch eine Vereinbarung, die den Azubi dazu verpflichtet, für die

Ausbildung eine Entschädigung zu zahlen.

- Wichtig sind außerdem Vereinbarungen über die Beschränkung von Schadensersatzansprüchen.

Es lohnt sich also beim Inhalt des Ausbildungsvertrages genau hinzuschauen. Verstöße können je nach Ausbildungsjahr zur Abmahnung oder Kündigung führen.

Quelle: [krafthand](#) | Foto: [krafthand](#)