

Themen » Gesetzliche Grundlagen der Berufsausbildung im Betrieb » Pflichten des Auszubildenden

Pflichten des Auszubildenden

Welche Pflichten und Rechte ein Auszubildender im Rahmen seiner betrieblichen Berufsausbildung hat, ist vor allem im Berufsbildungsgesetz geregelt. Neben dem richtigen Verhalten in Betrieb und Berufsschule werden auch aktuelle Themen, wie die private Handynutzung im Betrieb besprochen.



Verhalten in der Berufsschule

Lernort der Berufsausbildung ist neben dem Betrieb und ggf. außerbetrieblichen Einrichtungen die berufsbildende Schule, § 2 BBiG. Das BBiG betont ausdrücklich die Kooperation und das Zusammenwirken der Lernorte bei der Durchführung der Berufsbildung.

Die Ausbildenden sind verpflichtet, die Auszubildenden dazu anzuhalten, die Berufsschule zu besuchen, § 14 Abs. 4 BBiG. Die Berufsschulpflicht ist nicht bundeseinheitlich geregelt, sondern unterliegt der jeweiligen Kulturhoheit der Bundesländer.

Die Überwachung der Schulpflicht obliegt nach den Schulgesetzen für die Vollzeitschulpflicht neben den Eltern bei Berufsschülerinnen und -schülern auch dem Ausbildenden und dem Arbeitgeber. Bei Verletzungen der Schulpflicht können verschiedene Zwangsmaßnahmen verhängt werden. Dazu zählen die zwangsweise Zuführung des Schulpflichtigen und die Verhängung einer Geldbuße gegen die Überwachungspflichtigen.

Auszubildende sind nach § 15 BBiG für die Teilnahme am Berufsschulunterricht vom Ausbildungsbetrieb freizustellen.

Die Verpflichtung zum Besuch der Berufsschule wird bei volljährigen Auszubildenden im Ausbildungsvertrag geregelt. Dort wird normalerweise die Pflicht zum Besuch der Berufsschule vereinbart. Besuchen Volljährige die Berufsschule, dann ist diese Zeit als Arbeitszeit anzurechnen.



Verhalten im Betrieb

Auszubildende haben sich gemäß § 13 BBiG zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist.

Zu den gesetzlich festgelegten Pflichten der Auszubildenden gehört insbesondere

1. *die ihnen im Rahmen der Berufsausbildung aufgetragenen Aufträge sorgfältig auszuführen,*
2. *die Teilnahme am Berufsschulunterricht, Prüfungen oder anderen Bildungsmaßnahmen, zu denen sie freigestellt werden,*
3. *Weisungen zu befolgen, die von Ausbildenden oder weisungsberechtigten Personen erteilt werden,*
4. *die am Arbeitsplatz geltende Ordnung zu beachten,*
5. *Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln,*
6. *über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren,*
7. *einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen.*

Ausbildungsnachweis

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat am 01.09.2020 eine aktuelle Empfehlung für das Führen von Ausbildungsnachweisen (früher Berichtsheft) verabschiedet, die in den beiliegenden Anlagen ein Muster für einen solchen Ausbildungsnachweis enthält.

↳ Hauptausschuss-Empfehlung 156

Die Vorlage eines von Ausbilder und Auszubildenden abgezeichneten Ausbildungsnachweises ist Zulassungsvoraussetzung zur Abschluss- bzw. Gesellenprüfung, § 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG/§ 36 Abs. 1 Nr. 2 HwO.

Daher sollen die Auszubildenden die Auszubildenden zur ordnungsgemäßen Führung des Ausbildungsnachweises anhalten, dieses regelmäßig durchsehen und nach der Empfehlung des Hauptausschusses mindestens monatlich prüfen. Außerdem sollen sie die Richtigkeit und Vollständigkeit der Eintragungen mit Datum und Unterschrift bestätigen. Wird der Ausbildungsnachweis elektronisch geführt, kann die Bestätigung auch elektronisch dokumentiert werden, bspw. durch bestätigende E-Mails oder durch elektronische Freigaben. Bei minderjährigen Auszubildenden müssen die Vertretungsberechtigten in regelmäßigem Abstand von den Ausbildungsnachweisen Kenntnis erhalten und deren Inhalt durch Unterschrift bestätigen. Den Auszubildenden ist während der Ausbildungszeit am Arbeitsplatz Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis zu führen.

Folgende Ziele werden hiermit verfolgt:

- ▶ *Reflexion über Inhalte und Verlauf der Ausbildung für Auszubildende und Auszubildende*
- ▶ *Nachvollziehbarer und nachweisbarer zeitlicher und sachlicher Ablauf der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule für alle Beteiligten und für die jeweils zuständige Stelle*

Mindestanforderungen:

- ▶ *Tägliche oder wöchentliche Nachweise durch stichwortartige Angaben in schriftlicher oder elektronischer Form*
- ▶ *Umfang: ca. eine DIN A4-Seite pro Woche*
- ▶ *Mindestens stichwortartige Wiedergabe des Inhalts der betrieblichen Ausbildung, insbesondere Dokumentation von betrieblichen Tätigkeiten, Unterweisungen, betrieblicher Unterricht und sonstigen Schulungen*
- ▶ *Aufnahme der Themen des Berufsschulunterrichts*
- ▶ *Vermerk über die zeitliche Dauer der Tätigkeiten*

Beim Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung oder vom Berufsschulunterricht besteht für die Auszubildenden eine Benachrichtigungspflicht. Sie müssen die Gründe für ihre Abwesenheit angeben. Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz müssen sie die ärztlichen Pflichtuntersuchungen vor Beginn der Ausbildung und vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres absolvieren, §§ 32, 33 ArbSchG.



Handynutzung während der Ausbildung

Smartphones sind inzwischen in unserem Alltag überall präsent. Mit der zunehmenden Digitalisierung haben sie als Ein- und Ausgabegeräte bei der Abfrage von Datenbanken und Kommunikation zwischen Mitarbeitern auch in den Arbeitsprozessen an Bedeutung gewonnen. Auch Jugendliche nutzen die Social-Media-Funktionen der Geräte, um Fotos,

Kurznachrichten oder kleine Videos von überallher zu versenden und zu empfangen. Bei manchen entsteht der Eindruck, dass sie fast nur noch mit ihrem Handy beschäftigt sind und kaum noch Zeit für ihre Arbeit finden. Konflikte mit den Ausbildungsverantwortlichen sind so vorprogrammiert. Aber dürfen Auszubildende ihre Smartphones am Arbeitsplatz für private Zwecke nutzen? Welche Möglichkeiten haben Sie als Ausbildungsverantwortlicher, die Nutzung des privaten Mobiltelefons bei Missbrauch zu kontrollieren?

Grundsätzlich gilt: Wer in der Arbeitszeit privat telefoniert oder im Internet surft, verletzt seine Leistungspflicht nach § 611 Abs. 1 BGB, nämlich die Pflicht, die geforderte Arbeitsleistung zu erbringen. Gibt es jedoch keine Betriebsvereinbarung zur Nutzung privater oder dienstlicher Mobilfunkgeräte und wird vom Arbeitgeber die Benutzung des Handys für private Zwecke erlaubt oder stillschweigend geduldet, kann das Mobiltelefon in einem vernünftigen Rahmen benutzt werden.

Fall: LAG Köln, Urteil vom 11.02.2005, 4 Sa 1018/04

"Ob und in welchem Umfang die Benutzung betrieblicher Kommunikationseinrichtungen wie Internet und Telefon zu privaten Zwecken arbeitsvertragswidrig ist, richtet sich primär nach den arbeitsvertraglichen Regelungen. Fehlt eine solche Regelung, so kann der Arbeitnehmer in der Regel berechtigter Weise [sic!] von der Duldung derartiger Handlungen in angemessenem Umfang ausgehen."

Allerdings kann bei extensiver Nutzung, die fortgesetzt dazu führt, dass die geforderte Arbeitsleistung nicht erbracht wird, eine Abmahnung oder im besonders extremen Wiederholungsfall sogar eine Kündigung erfolgen. Dies gilt natürlich besonders für die Probezeit.

Schränkt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern und Auszubildenden gegenüber die Nutzung des Handys/Smartphones am Arbeitsplatz ausdrücklich ein, so kann er sich auf folgende gesetzliche Grundlagen stützen: Laut § 13 Satz 2 BBiG müssen Auszubildende "den Weisungen (...) folgen, die ihnen im Rahmen der Berufsausbildung von Ausbildenden, von Ausbildern oder Ausbilderinnen oder von anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden". Auszubildende haben "die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten". Bestehen also im Betrieb Einschränkungen für die Handybenutzung, müssen die Auszubildenden den Anordnungen der Ausbildenden oder anderen berechtigten Personen folgen.

Eine weitere rechtliche Grundlage für das Weisungsrecht des Arbeitgebers stellt § 106 der Gewerbeordnung dar, der auch als "Direktionsrecht" bezeichnet wird. Auch die Beschäftigten, die sich nicht mehr in der Ausbildung befinden, sind dieser Regelung unterworfen. Danach kann der Arbeitgeber "Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind".

Nicht nur in der Probezeit kann Auszubildenden, wenn sie gegen die Weisungen der Ausbildungsverantwortlichen zur Handynutzung wiederholt verstoßen, gekündigt werden. Für die Kündigung nach der Probezeit ist immer ein "wichtiger Grund" gemäß § 22 BBiG durch den Arbeitgeber nachzuweisen. In einem wiederholten Verstoß gegen eine Anweisung mit erfolgter Abmahnung durch die Ausbildungsleitung könnte ein Arbeitsgericht einen "wichtigen Grund" erkennen und einer Kündigung stattgeben.

Hat der Arbeitgeber ein Handyverbot ausdrücklich ausgesprochen, haben Arbeitnehmer und Auszubildende nur in dringenden Notfällen das Recht, während der Arbeitszeit einen privaten Anruf zu tätigen. Ausnahmen sind auch Pausenzeiten oder betriebsbedingte Anlässe, wie z. B. unerwartete Anordnung von Überstunden.

Diensthandy

Sollte dem Auszubildenden ein Diensthandy zur Verfügung gestellt werden, ist zu empfehlen, die Bedingungen der Nutzung schriftlich festzuhalten und zu klären, ob die Privatnutzung und wenn ja, in welchem Maße, erlaubt ist. Ist in Unternehmen ein Betriebsrat vorhanden, muss die Unternehmensleitung bei der Gestaltung von Regeln zur privaten oder dienstlichen Handynutzung dessen Zustimmung einholen. Auch mit dem Diensthandy ist die exzessive private Nutzung am Arbeits- und Ausbildungsplatz nicht erlaubt und kann zur Abmahnung und bei Wiederholung zur Kündigung führen.

Fall: BAG, Urteil vom 07.07.2005, 2 AZR 581/04

"Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung an sich kann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer das Internet während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken in erheblichem zeitlichen Umfang ("ausschweifend") nutzt und damit seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt." [Anm. d. Verf.: Gilt auch für "Surfen" mit dem Diensthandy]

Datenschutz

Im Fall des Missbrauchs kann ein Auszubildender oder Betriebsleitender jederzeit das Diensthandy von dem Auszubildenden zurückverlangen. Sind mit dem Smartphone private Fotos, Social-Media-Messages oder E-Mails erstellt worden, muss dieser allerdings das Fernmeldegeheimnis wahren und darf die Inhalte dieser Daten nicht überprüfen. Der Auszubildende darf vor der Rückgabe des Handys alle Fotos, Daten und Nachrichten löschen.

Achtung: Insbesondere vor dem Hintergrund der neuen EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sollten Arbeitgeber genau abwägen, ob und in welchem Umfang sie die private Nutzung eines Diensthandys gestatten. Das betrifft bspw. Fragen der arbeitsbezogenen Zugriffsmöglichkeiten in Vertretungs- oder Krankheitsfällen: Hier kann das Zugriffsrecht des Arbeitgebers erheblich eingeschränkt sein, weil sonst der Schutz der privaten Daten des Auszubildenden nicht mehr gewährleistet ist. Soll vor diesem Hintergrund die private Nutzung des Smartphones dennoch erlaubt sein, kann eine möglichst genaue Regelung der Zugriffsrechte nur dringend empfohlen werden.

Darüber hinaus ist - vor dem Hintergrund zahlreicher Kommunikationskanäle, über die ein modernes Smartphone verfügt - auch das Risiko für den Diebstahl betrieblicher Daten durch Schadprogramme oder unbedachtes Nutzungsverhalten besonders hoch. Auch hier gilt: Es muss abgewogen werden, ob die private Nutzung des Diensthandys trotz solcher Risiken gestattet werden soll.

» zurück zur übergeordneten Seite