

Themen » Gesetzliche Grundlagen der Berufsausbildung im Betrieb »
Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Manchmal muss die Ausbildung vorzeitig beendet werden. Was ist dann zu beachten? Und was bedeutet es, wenn der Azubi ein qualifiziertes Zeugnis wünscht? Doch auch bei der regulären Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch Zeitablauf oder das Bestehen der Abschlussprüfung ist einiges zu beachten.



1. Vorzeitige Beendigung

Eine vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit ist möglich durch ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Auszubildenden, außerordentliche Kündigung des Ausbildenden oder einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag.

Aufhebungsvertrag

Eine Besonderheit stellt die Möglichkeit des Aufhebungsvertrags dar. Beide Parteien einigen sich, das Ausbildungsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis aufzulösen. Es gibt auch keine Fristen, die dabei einzuhalten sind.

Für den Auszubildenden ist zu beachten, dass ein Aufhebungsvertrag bedeutet, dass er das Arbeitsverhältnis freiwillig beendet hat. Die Agentur für Arbeit berechtigt dies, eine Sperrzeit zu verhängen, sodass der Azubi in den ersten zwölf Wochen nach dem Aufhebungsvertrag kein Arbeitslosengeld bekommt.

2. Reguläre Beendigung durch Zeitablauf oder das Bestehen der Abschlussprüfung



Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der vertraglich vereinbarten Ausbildungsdauer, § 21 Abs. 1 S. 1 BBiG.

Für Auszubildende, die eine Abschlussprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit bestehen, endet die Berufsausbildung mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss. Das Ausbildungsziel ist erreicht, der Ausbildungsbetrieb hat seine Ausbildungspflicht erfüllt. Eine Weiterbeschäftigung als Auszubildender macht keinen Sinn.

Ist die Prüfung nicht bestanden, so endet das Ausbildungsverhältnis mit dem im Ausbildungsvertrag fixierten Enddatum. Allerdings kann der Auszubildende vom Ausbildenden eine Verlängerung der Ausbildung verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung. Der Zeitraum der Verlängerung kann dann noch einmal maximal ein Jahr betragen, da zwei Wiederholungsprüfungen möglich sind.

Findet die Prüfung vor Vertragsende, die offizielle Bekanntgabe des Ergebnisses aber erst nach Ende der vereinbarten Ausbildungszeit statt, gilt nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts folgende Regelung: Auf Verlangen des Auszubildenden kann das Ausbildungsverhältnis bis zur Bekanntgabe der Ergebnisse verlängert werden, da die Möglichkeit besteht, dass der Auszubildende die Prüfung nicht bestanden hat. Dies begründet allerdings kein auf unbestimmte Zeit laufendes Arbeitsverhältnis nach § 24 BBiG.

Fall: BAG, Urteil vom 14.01.2009, 3 AZR 427/07

"Die Voraussetzungen des § 24 BBiG sind nicht erfüllt. Nach dieser Vorschrift gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, wenn Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt werden, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist. Der Kläger wurde nicht im Anschluss an sein Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, vielmehr bestand bis zum (...), dem letzten Tag der Beschäftigung des Klägers, zwischen den Parteien ein Berufsausbildungsverhältnis."

Fall: BAG, Urteil vom 20.03.2018, 9 AZR 479/17

Leitsatz 2: "Die gesetzliche Fiktion des § 24 BBiG, durch die bei Beschäftigung des Auszubildenden im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als begründet gilt, setzt als subjektives Tatbestandsmerkmal grundsätzlich voraus, dass der Ausbildende oder ein zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigter Vertreter Kenntnis von der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und der Weiterbeschäftigung des Auszubildenden hat."

Die Prüfungsleistungen des Klägers waren in zwei Prüfungsbereichen mit mangelhaft bewertet worden. Daraufhin legte er aber erfolgreich die mündliche Ergänzungsprüfung ab und er wurde am selben Tag über das Bestehen der Ergänzungsprüfung informiert.

In den nachfolgenden Tagen war der Kläger weiterhin bei dem beklagten Ausbildenden tätig und erhielt für diese Zeit Ausbildungsvergütung.

Sodann schlossen die Parteien einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag für ein Jahr, der nochmals um ein weiteres Jahr verlängert wurde.

Der Kläger hat Befristungskontrollklage eingelegt und verlangt Weiterbeschäftigung.

Das BAG stellte fest, dass zwischen den Parteien nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses und vor Abschluss des ersten befristeten Arbeitsverhältnisses nach § 24 BBiG ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet worden sei, das nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG der Zulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung entgegensteht.

Nach § 24 BBiG gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit begründet, wenn Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt werden, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist.

Wird dem Auszubildenden das Bestehen des Prüfungsbereichs, der Gegenstand der Ergänzungsprüfung war, mitgeteilt, steht damit fest, dass der angestrebte Abschluss erreicht ist und das Berufsausbildungsverhältnis endet, § 21 Abs. 2 BBiG.

Die Fiktion des § 24 BBiG tritt grundsätzlich erst dann ein, wenn der Ausbildende oder ein zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigter Vertreter Kenntnis von der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und der Weiterbeschäftigung des Auszubildenden hat.

Dabei ist ausreichend, dass der Ausbildende weiß, dass die vom Auszubildenden erzielten Prüfungsergebnisse zum Bestehen der Abschlussprüfung ausreichen.

Nach den Grundsätzen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast muss der Auszubildende darlegen, dass der Ausbildende ihn in Kenntnis der bestandenen Abschlussprüfung weiterbeschäftigt hat.

Vorliegend erhielt der Kläger drei Tage nach der Ergänzungsprüfung einen von der Ausbildungsleiterin des Beklagten i. A. unterschriebenen Brief mit der Mitteilung, dass er die Abschlussprüfung erfolgreich bestanden habe. Dies wertete das BAG als Indizwirkung für die Kenntnis des Beklagten, welche dieser nicht ausreichend entkräften konnte.

Die Befristung war somit unzulässig und das Arbeitsverhältnis hatte weiter auf unbestimmte Zeit Bestand.

3. Zeugniserteilung



Bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses erhält der Auszubildende in der Regel drei verschiedene Zeugnisse:

- ▶ *Zeugnis der Berufsschule (Leistungen in der Berufsschule nach den landesrechtlichen Bestimmungen)*
- ▶ *Zeugnis über das Bestehen der Abschlussprüfung, § 37 Abs. 2 S. 1 BBiG (enthält das Gesamtergebnis der Prüfung und die Ergebnisse der einzelnen Prüfungsleistungen)*
- ▶ **Zeugnis des Ausbildenden, § 16 BBiG**

Mit der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses hat der Auszubildende einen gesetzlichen Anspruch auf ein Ausbildungszeugnis. Das Zeugnis muss am Tag des Ausbildungsendes ausgehändigt werden und daher entsprechend rechtzeitig erstellt werden. Es muss vom Ausbildenden eigenhändig unterschrieben sein. Auch kann der Betrieb die Aushändigung des Zeugnisses nicht zurückhalten z. B. wegen noch offener bestehender vertraglicher Ansprüche. Der Zeugnisanspruch besteht bei jeder Form der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses, § 16 BBiG. Es muss immer ausgestellt werden, auch wenn z. B. der Auszubildende von sich aus darauf verzichtet oder er nach Beendigung der Ausbildung vom selben Betrieb übernommen wird, § 25 BBiG. Dabei unterscheidet man zwischen einem einfachen Ausbildungszeugnis nach § 16 Abs. 2 S. 1 BBiG und einem qualifizierten Ausbildungszeugnis, das auf Verlangen des Auszubildenden ausgestellt werden muss.

Einfaches Zeugnis	Qualifiziertes Zeugnis
▶ <i>Art der Berufsausbildung</i>	▶ <i>Art der Berufsausbildung</i>
▶ <i>Dauer der Berufsausbildung</i>	▶ <i>Dauer der Berufsausbildung</i>
▶ <i>Ziel der Berufsausbildung</i>	▶ <i>Ziel der Berufsausbildung</i>
▶ <i>Erworbene Fertigkeiten, Kenntnisse</i>	▶ <i>Erworbene Fertigkeiten, Kenntnisse</i>

<i>und Fähigkeiten der Auszubildenden</i>	<i>und Fähigkeiten der Auszubildenden</i>
	▶ <i>Verhalten</i>
	▶ <i>Leistungsbeschreibung</i>

Grundsätze, die beim Verfassen des Ausbildungszeugnisses zu beachten sind:

- ▶ *Grundsatz der Wahrheit*
- ▶ *Grundsatz des Wohlwollens*
- ▶ *Grundsatz der Klarheit*
- ▶ *Grundsatz der Vollständigkeit*

Die Ausbildenden müssen die bestmögliche Beurteilung geben, dürfen dabei aber nicht die Unwahrheit sagen oder verschlüsselte Geheimcodes verwenden. Ist der Auszubildende mit dem Inhalt des Zeugnisses nicht einverstanden, kann er Zeugnisberichtigungsklage vor dem zuständigen Arbeitsgericht einlegen.

» zurück zur übergeordneten Seite

Das Bundesinstitut für Berufsbildung ist eine bundesunmittelbare, rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts.