



ZDB-Merkblatt zur Übernahme von Auszubildenden

ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUWERBE ZDB

1. Unternehmerische Entscheidungsfreiheit

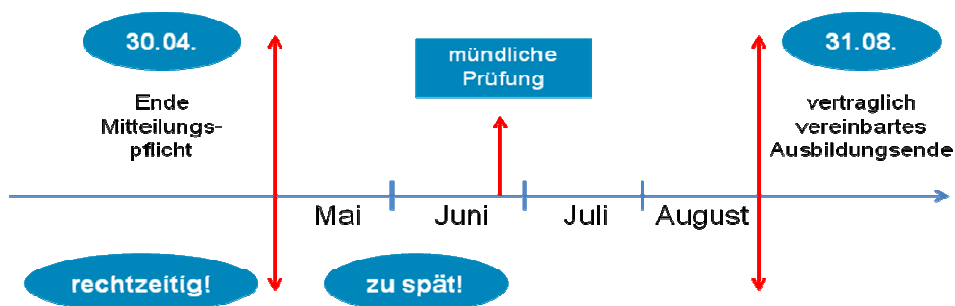
Nach Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses besteht **keine gesetzliche Verpflichtung** des Ausbildungsbetriebes, den Auslernling nach erfolgreicher Abschlussprüfung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Daran ändert sich auch durch den in der Tarifrunde 2013 erstmals abgeschlossenen Tarifvertrag zur Übernahme von Auszubildenden im Baugewerbe nichts. Durch diesen Tarifvertrag wird die **unternehmerische Entscheidungsfreiheit** bezüglich der Übernahme von Auszubildenden **nicht eingeschränkt**. Der Auszubildende soll aber rechtzeitig vor Abschluss seiner Berufsausbildung über die beruflichen Perspektiven in dem Ausbildungsbetrieb unterrichtet werden.

2. Mitteilungspflicht

Beabsichtigt der Ausbildungsbetrieb, einen Auszubildenden nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen (d.h. entweder gar nicht oder nur befristet weiter zu beschäftigen), so hat er dies spätestens vier Monate vor der vereinbarten Beendigung des Ausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

3. Zeitpunkt der Mitteilung

Spätestens vier Monate vor dem sich aus dem Ausbildungsvertrag ergebenden Ende des Ausbildungsverhältnisses muss dem Auszubildenden diese Mitteilung zugegangen sein. Auf das tatsächliche Ende der Ausbildung (im Regelfall mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses) kommt es nicht an.



Auch eine vorzeitige Mitteilung, ggf. schon zu Beginn der Ausbildung, ist rechtlich möglich und ausreichend. Über den (auch aus psychologischen Gründen) richtigen Zeitpunkt der Mitteilung kann der Betrieb selbst entscheiden, wenn er diese Vier-Monats-Frist einhält.

4. Inhalt und Form der Mitteilung

Es empfiehlt sich die Abgabe einer Erklärung, deren Formulierung sich an dem Wortlaut des Tarifvertrages orientiert. Ein Muster ist dem Merkblatt beigelegt.

Die Schriftform der (einseitigen) Mitteilung des Arbeitgebers ist zwingend. Den Empfang dieser Mitteilung sollte sich der Betrieb von dem Auszubildenden, bei Minderjährigen von dessen gesetzlichen Vertretern, bestätigen lassen.

Eine Begründung dieser Erklärung ist nicht erforderlich. Die Erklärung sollte nicht mit einer Bedingung versehen oder durch eine Bedingung eingeschränkt werden (z.B. durch Inaussichtstellen einer Übernahme bei einer bestimmten Abschlussnote).

5. Für welche Ausbildungsverhältnisse gilt die Mitteilungspflicht?

Die Mitteilungspflicht besteht für alle Ausbildungsverhältnisse in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf, die vereinbarungsgemäß nach dem 31. Dezember 2013 enden sollen, d. h.

- für im Jahre **2012** oder später abgeschlossene **zweijährige** Ausbildungsverträge,
- für im Jahre **2011** oder später abgeschlossene **dreijährige** Ausbildungsverträge,
- für Ausbildungsverhältnisse im Rahmen dualer Studiengänge.

Wird die zunächst vereinbarte zweijährige Ausbildung nach erfolgreicher Facharbeiter-Prüfung um ein weiteres Jahr verlängert, ist eine erneute Mitteilung erforderlich.

Aus Gründen der Rechtssicherheit wird empfohlen, die Erklärung unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit des Auszubildenden und auch dann abzugeben, wenn der Ausbildungsbetrieb grundsätzlich bereit ist, den Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

Die Mitteilungspflicht besteht **nicht** für

- Ausbildungsverhältnisse, die vereinbarungsgemäß vor dem 1. Januar **2014** enden,
- Ausbildungsverhältnisse, die vereinbarungsgemäß vor dem 1. Januar 2014 enden sollten, aber wegen Nichtbestehens der Abschlussprüfung bis zur Wiederholungsprüfung im Jahre 2014 verlängert werden,
- Praktika.

6. Rechtsfolgen bei fehlender oder fehlerhafter Mitteilung

In den Fällen einer fehlenden, nicht rechtzeitigen und/oder aus formellen Gründen unwirksamen Mitteilung (z.B. wegen fehlender Schriftform) ergibt sich aus dem Tarifvertrag als Rechtsfolge, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in dem erlernten Beruf fingiert wird. In den ersten sechs Monaten kann dieses durch den Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen nicht gekündigt werden.

Diese Rechtsfolgen können vermieden werden, wenn die Empfehlungen und Hinweise aus dem vorliegenden Merkblatt beachtet werden!

Anlage

Muster eines Mitteilungsschreibens an den Auszubildenden