



ich habe recht!

INFOS UND FAKTEN FÜR DIE JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

KEINE ÜBERNAHME AUS PERSONEN- ODER VERHALTENSBEDINGTEN GRÜNDEN

03/2018

Christina, Fritz und Jonas sind die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) der EDT AG. Sie haben vom Betriebsrat erfahren, dass die betrieblichen Auszubildenden nach Tarifvertrag das Recht auf unbefristete Übernahme haben. Den Anspruch kann der Arbeitgeber jedoch wegen personenbedingter Gründe verweigern. Die Drei verstehen nicht genau, was das bedeutet und fragen bei ihrer örtlichen IG Metall-Geschäftsstelle nach.

TARIFVERTRAGLICHER ANSPRUCH AUF ÜBERNAHME

Unter der „Übernahme von Auszubildenden“ wird die Beendigung des Ausbildungsvertrags und die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses verstanden. Der Ausbildungsvertrag ist ein Vertrag, der mit

HINWEIS

Nur Gewerkschaftsmitglieder haben einen rechtlichen Anspruch auf Übernahme nach dem Tarifvertrag (§ 3 Abs. 1 TVG).

Zeitablauf bzw. Bestehen der Abschlussprüfung endet. Danach besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Weiterbeschäftigung in einem regulären Arbeitsverhältnis.

Gilt im Betrieb ein Tarifvertrag, der die Übernahme regelt, dann haben

die Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung einen Anspruch auf ein Arbeitsverhältnis. Die JAV ist mit dieser Information des/der Jugendsachbearbeiters/in erstmal sehr zufrieden.

Allerdings kann der Arbeitgeber die Übernahme in Ausnahmefällen verweigern. Das geht am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie jedoch nur, wenn er dafür personenbedingte Gründe anführen kann.

Am Beispiel des Tarifvertrages zur Beschäftigungsentwicklung der bayerischen Metall- und Elektroindustrie heißt es dazu im § 3 Nr. 4: „Auszubildenden wird nach Maßgabe der obigen Bestimmungen die Übernahme in ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis angeboten, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.“

Christina, Fritz und Jonas fragen sich, wann es sich um personenbedingte und wann es sich um verhaltensbedingte Gründe handelt. Denn in der Vergangenheit gab es einzelne Fälle, in denen der Arbeitgeber eine Übernahme mit Unzuverlässigkeit oder Verstößen gegen betriebliche Vorschriften verweigert hatte. Sie erfahren von Ihrem Ge-

werkschaftssekretär, dass die Kündigungsgründe im § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz geregelt sind.

VERHALTENSBEDINGTE GRÜNDE

Verhaltensbedingte Gründe liegen vor, wenn der Arbeitgeber ein Fehlverhalten des/der Auszubildenden anführt, also einen Verstoß gegen die ausbildungsvertraglichen Pflichten. Die Pflichten von Auszubildenden sind insbesondere in § 13 Abs. 1 BBiG geregelt. Hier wird die besondere Stellung und Schutzwürdigkeit von Auszubildenden herausgestellt. Ein Fehlverhalten kann daher erst bei einem besonders schweren Pflichtverstoß zu einem verhaltensbedingten Grund werden. Eine leichte Panne

SUPPORT

Unterstützung beim Thema Übernahme gibt es in der Geschäftsstelle vor Ort. Für Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen gibt es außerdem Handlungshilfen zum Thema. Diese stehen hier im Extranet zur Verfügung.



(Noch kein Extranet-Zugang? Dieser kann von der zuständigen Geschäftsstelle eingerichtet werden. Hier geht's zur Geschäftsstelle: https://www.igmetall.de/view_ogs_suche.htm)

des/der Auszubildenden reicht also nicht aus (leichte oder mittlere Fahrlässigkeit), sondern er/sie muss grob fahrlässig oder gar vorsätzlich gehandelt haben (also schuldhaft).

Diesen schweren Pflichtverstoß muss der Arbeitgeber beweisen und dass er zum Zeitpunkt des Vorfalls den/die Auszubildende/n bereits gerügt oder abgemahnt hatte. Lässt ein Tarifvertrag verhaltensbedingte Verweigerungsgründe für die Übernahme nicht zu, können diese auch nicht herangezogen

BEISPIELE FÜR SCHWERE VERHALTENSBEDINGTE PFLICHTVERSTÖSSE

- Diebstahl oder Betrug
- Tötlichkeiten
- Sexuelle Belästigung
- Rassistische Äußerungen

werden. Ist ein verhaltensbedingter Pflichtverstoß jedoch zulässig für eine Nicht-Übernahme, muss der Arbeitgeber dem/der Auszubildenden vorher klar gemacht haben, dass er/sie mit seinem/ihrer Fehlverhalten die Übernahme riskiert. Und selbst wenn in der Ausbildung einmalig ein schweres Fehlverhalten vorlag, darf dies nicht pauschal als Grund für die Übernahmeverweigerung herangezogen werden.

PERSONENBEDINGTE GRÜNDE

Personenbedingte Gründe liegen vor, wenn der/die Auszubildende aus Gründen, die in seiner/ihrer Person liegen, nicht geeignet ist, die Berufstätigkeit nach der Übernahme auszuüben. Im Unterschied zu verhaltensbedingten Gründen hat der/die Auszubildende bei der personenbedingten Verweigerung der Übernahme keine Schuld an den Gründen. Der Arbeitgeber muss in dem Fall belegen, dass der/die Auszubildende aufgrund seiner/ihrer persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften nicht in der Lage sein wird, die vertragsrechtliche Leistung zu erbringen.

BEISPIELE FÜR SCHWERE PERSONENBEDINGTE GRÜNDE

- Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit (z. B. Allergie gegen Kühlschmiermittel bei Zerspaner/in)
- Fehlen bzw. Verlust der Berufsausübungserlaubnis (z. B. Führerscheinverlust bei Berufskraftfahrer/in)
- Längere Strafhaft

Jonas, Christina und Fritz sind erleichtert, denn es sind ihnen weder verhaltens- noch personenbedingten Gründe bekannt, die eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gefährden könnten.

FAHRPLAN ZUR SICHERUNG DER ÜBERNAHME

Die Auszubildenden sollten in der IG Metall organisiert sein, damit sie ein Recht auf den Tarifvertrag haben. Betriebsrat und JAV sollten rechtzeitig Gespräche mit dem Arbeitgeber über die künftige wirtschaftliche Entwicklung und den mittelfristigen Personalbedarf aufnehmen, um die Übernahme zu thematisieren.

Will der Arbeitgeber aufgrund personen- oder verhaltensbedingter Gründe die Auszubildenden nicht übernehmen,

RECHTSPRECHUNG

Der Arbeitgeber in der Metall- und Elektroindustrie ist laut Tarifvereinbarung dazu verpflichtet, dem Auszubildenden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung die Übernahme in ein befristetes Arbeitsverhältnis anzubieten, sofern kein tariflicher Ausnahmetatbestand gegeben ist.

BAG vom 29.09.2005 – 8 AZR 573/04

Unter „persönlicher Eignung“ als Voraussetzung für eine Übernahme als Auszubildenden sind ausschließlich solche Umstände zu verstehen, die einen zweckentsprechenden Vollzug des Anschlussarbeitsverhältnisses gewährleisten.

LAG Köln vom 06.07.2005 – 3 Sa 294/05

muss er den Betriebsrat, die JAV und die betroffenen Auszubildenden darüber informieren. Betriebsrat und JAV werden dann gemeinsam mit den betroffenen

Auszubildenden aktiv und prüfen, ob die Gründe plausibel sind. Die IG Metall-Geschäftsstelle kann dabei zusätzlich beraten.

Christina, Fritz und Jonas werden den Betriebsrat bitten, das Thema Übernahme auf die Tagesordnung der nächsten Betriebsratssitzung zu nehmen. Sie haben sich vorgenommen, das Thema Übernahme frühzeitig anzugehen, um die Zukunft der Auszubildenden im Betrieb zu sichern. Außerdem möchten sie eine „Auslernrunde“ veranstalten, in welcher sie darüber informieren wollen, was die Verweigerungsgründe für eine Übernahme sind und dass nur IG Metall-Mitglieder einen Anspruch auf unbefristete Übernahme haben.

KONTAKT

Manuel Michniok

IG METALL

FB ZIELGRUPPENARBEIT und GLEICHSTELLUNG

Ressort JUNGES IG METALL

jugend@igmetall.de

jugend.igmetall.de

jav-portal.de

facebook.com/igmetalljugend

IG METALL VOR ORT

IG Metall Weilheim

Fischerried 51b

82362 Weilheim

weilheim@igmetall.de

Christiane Jansen

Sachverständige für

Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht

Matti Riedlinger

B.A. Sozialökonomie, Wirtschafts- und Arbeitsrecht

IMPRESSUM

IG Metall Vorstand, FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung, Ressort Junge IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt

Gefördert vom BMFSFJ

