

Vorwort

Rechtliche Probleme rund um die betriebliche Ausbildung in einer klaren, verständlichen Sprache vermitteln – das ist der Anspruch der kurzen Dialoge zwischen dem IHK-Ausbildungsberater Ackermann und dem Unternehmer Ungeduld. Die beiden Figuren, die im Frühjahr 2004 in der IHK-Berufsbildungszeitschrift „position“ das Licht der Welt erblickten, erörtern seither viermal im Jahr aktuelle, aber auch immer wiederkehrende Schwierigkeiten zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben. Unternehmer Ungeduld ist stets schwer beschäftigt und hat wenig Zeit für lange Gespräche, weshalb Ausbildungsberater Ackermann in wenigen, knappen Sätzen die wichtigsten Informationen zu Ungedulds aktuellem Rechtsproblem auf den Punkt bringen muss. Die kurzen Beiträge sind daher auch eher als Schlaglichter auf eine Rechtsfrage zu verstehen und erheben keinen Anspruch, einen juristischen Sachverhalt in allen Facetten zu erörtern. Sie sollen dem Leser ein Gefühl für die Tücken des Gesetzes in der Ausbildung vermitteln und die etwas spröde Materie ein wenig begreiflicher machen.

Im Laufe der Zeit hat sich zwischen den beiden Figuren Ackermann und Ungeduld eine enge Beziehung entwickelt, in der jeder die Stärken und Schwächen des Anderen kennt und schätzt. Daher ist der Umgang untereinander zuweilen recht salopp. Rückschlüsse auf die professionellen Beratungsleistungen der IHK-Ausbildungsberater dürfen daraus aber nicht gezogen werden!

Die vorliegende Broschüre versammelt die Dialoge zwischen IHK-Ausbildungsberater Ackermann und Unternehmer Ungeduld seit 2004. Aufgrund von gesetzlichen Änderungen in der Zwischenzeit wurden einige Beiträge leicht überarbeitet und aktualisiert. Die Sammlung gibt damit auf einen Blick Antworten auf die wichtigsten juristischen Fragen, die sich in einem Ausbildungsbetrieb stellen. Der Comiczeichner Guido Bock hat die Broschüre liebevoll illustriert und die beiden Figuren Ackermann und Ungeduld damit auch optisch zum Leben erweckt. Übrigens: Das IHK-Berufsbildungsmagazin „position“, in dem sich Ackermann und Ungeduld weiterhin vierteljährlich aktuellen Rechtsfragen widmen werden, ist über Ihre IHK erhältlich.

Berlin, im Mai 2008

Dr. Bettina Wurster

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Vorbereitung der Ausbildung	
Wie wird man eigentlich Ausbilder?	4
Zu den Voraussetzungen, die ein Ausbilder mitbringen muss	
Einstiegsqualifizierung – was ist das?	6
Zum Instrument der EQ als Ausbildungsvorbereitung	
Wann darf ich ausbilden?	8
Zu den Voraussetzungen, die ein Ausbildungsbetrieb erfüllen muss	
Was tun, wenn der Azubi den Chef sitzen lässt?	10
Zum Nichtantritt des Ausbildungsplatzes durch den Auszubildenden	
Minderjährige: Erst zum Arzt, dann in die Lehre	12
Zu den ärztlichen Untersuchungen vor und während der Ausbildung	
Durchführung der Ausbildung	
Mit Volldampf durch die Ausbildung	14
Zur Verkürzung der Ausbildungszeit	
Im Ausland für den eigenen Betrieb lernen	16
Zur Möglichkeit, einen Auslandsaufenthalt in die Ausbildung zu integrieren	
Keine Werbung für die Konkurrenz!	18
Zum Konkurrenzverbot in der Ausbildung	
Diskriminierung verboten!	20
Zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz	
Nix wie weg – Urlaubsansprüche von Azubis	22
Zu den Urlaubsansprüchen minderjähriger und volljähriger Azubis	
Müssen Azubis die Berufsschulzeit nacharbeiten?	24
Zur Freistellungspflicht der Auszubildenden während der Berufsschule	
Immer Ärger mit Azubis	26
Zu den Kündigungsmöglichkeiten im Ausbildungsverhältnis	
Ende der Ausbildung	
So klappt die Zulassung zur Abschlussprüfung	28
Zu den gesetzlichen Zulassungsvoraussetzungen	
Das richtige Ausbildungszeugnis	30
Zum Abfassen von betrieblichen Ausbildungszeugnissen	
Prüfung vergeigt – aber Weiterbeschäftigungsanspruch bleibt	32
Zur Möglichkeit des Auszubildenden, Weiterbeschäftigung bis zur Wiederholungsprüfung zu verlangen	
Wenn der frischgebackene Facharbeiter zur Arbeit kommt	34
Zur Weiterbeschäftigung nach bestandener Ausbildung	

IHK-Ausbildungsberater **Ackermann** hat einen Termin bei Unternehmer Ungeduld. Schnell sollte es gehen, so Ungeduld am Telefon, aber das kennt Ackermann ja schon. Ackermann habe ihm angeblich Ärger eingebrockt, die Suppe müsse er nun selber auslöffeln. „Bin ja mal gespannt, was er will“, denkt Ackermann und biegt in die Hofeinfahrt.

sowie berufliche Reife erlangt hat. Das ist unabhängig vom Alter und wird individuell beurteilt. Der Maßstab, den die IHK an die Angemessenheit anlegt, orientiert sich an dem praktischen Anteil des Ausbildungsganges. Der wird in

Beziehung zu den betrieblichen Erfahrungen nach Abschluss der Ausbildung gesetzt. Übrigens können unter der Verantwortung der Ausbilder Ausbildungsinhalte auch teilweise durch Personen vermittelt werden, die nicht alle Erfordernisse für die fachliche Eignung der Ausbilder erfüllen, die aber die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen, die für die Vermittlung einzelner Ausbildungsgegenstände erforderlich sind. Diese sog. ‚Ausbildungshelfer‘ müssen aber auch persönlich geeignet sein.“

Wie wird man eigentlich Ausbilder?

Ungeduld hat ihn bereits vom Bürofenster erspäht: „Ackermann, hier bin ich, kommen Sie doch auf einen Kaffee in mein Büro!“, brüllt er über den ganzen Hof.

Ackermann: „Danke, aber ich bin eigentlich gekommen, um eine Suppe auszulöffeln!“

Ungeduld: „Ja, da haben Sie mir was eingebrockt. Ich habe mich doch von Ihnen breit schlagen lassen, wegen des Ausbildungspakts noch weitere Azubis einzustellen. Nun sagt Herr Schulz, mein Ausbilder im Vertrieb, er schafft es nicht mehr alleine mit so vielen. Ich habe mich also nach einem weiteren Ausbilder umschauchen wollen. Nach der Berufsbildungsgesetzreform und den ganzen Querelen um die Ausbildereignungsverordnung weiß ich aber gar nicht mehr, was ein Ausbilder heutzutage überhaupt mitbringen muss, um ausbilden zu dürfen. Bei mir ist das ja schon 30 Jahre her!“

Ackermann: „Das ist gar nicht so kompliziert. Ausbilder müssen wie früher persönlich und fachlich für die Ausbildung geeignet sein. Das kontrollieren wir von der IHK natürlich.“

Die persönliche Eignung wird vom Gesetz negativ definiert: Persönlich nicht geeignet ist, wer Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder wer wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz oder andere bildungsrechtliche Vorschriften verstoßen hat. Was die fachliche Eignung betrifft, so muss man eine Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden haben und eine angemessene Zeit in dieser Fachrichtung praktisch tätig gewesen sein. Das gilt ebenfalls für vergleichbare schulische Prüfungen, ebenso bei Abschlussprüfungen an einer Hochschule. Früher war die fachliche Eignung noch an ein Mindestalter von 24 Jahren für den Ausbilder geknüpft, das ist durch die BBiG-Reform von 2005 weggefallen. Auslegungsfähig ist natürlich die Anforderung, eine angemessene Zeit praktisch tätig gewesen zu sein. Wir haben hier einen Beurteilungsspielraum. Es muss sichergestellt sein, dass der potenzielle Ausbilder eine gewisse persönliche



Ungeduld: „Und was ist mit der Ausbildereignungsverordnung? Muss man die Prüfung jetzt machen oder nicht?“

Ackermann: „Die Ausbildereignungsverordnung, nach der man bis zum 31. Juli 2003 die Ausbildereignungsprüfung ablegen musste, ist immer noch ausgesetzt. Das heißt, dass für Ausbildungsverhältnisse, die noch bis 31. Juli 2009 begründet werden, keine Ausbildereignungsprüfung nachgewiesen werden muss. Trotzdem: Ich bin ein großer Fan der AEVO-Prüfung. Da habe ich doch einiges z. B. über Pädagogik gelernt, was ich sonst nie mitbekommen hätte. Schaden tut's sicher keinem, und das Ablegen der Prüfung ist momentan ja auch noch freiwillig möglich.“

Ungeduld: „Na prima, dann bin ich jetzt auf dem neuesten Stand. Die Suppe ist erfolgreich ausgelöffelt. Jetzt einen Kaffee?“

position 3/2005