

Erfolgreich ausbilden

Handreichung für Ausbilderinnen und Ausbilder

- bündeln
- bilden
- beraten



| SONDERAUSGABE |

Erfolgreich ausbilden

Handreichung für Ausbilderinnen und Ausbilder

- bündeln
- bilden
- beraten



| SONDERAUSGABE |

.bündeln .bilden .beraten

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

es gibt kaum einen Betrieb, der – ganz unabhängig von Beschäftigten- oder Umsatzzahlen – nicht schon heute auf der Suche nach Fachkräften ist. Die Suche nach geeigneten Auszubildenden beschäftigt auch in unserem Kammerbezirk die Mitgliedsbetriebe in einem immer größer werdenden Maße. Der Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern wird zu einem handfesten Problem – oder ist es bereits.

Eine Antwort auf den demographischen Wandel und die Abwanderungstendenzen muss sein, mehr Schulabgänger in die duale Berufsausbildung zu bringen. Auf Dauer kann es sich keine Gesellschaft leisten, dass zu viele junge Menschen ein Studium beginnen, die weder die entsprechenden Fähigkeiten noch das nötige Interesse mitbringen: Die Hälfte eines Jahrgangs schließt die Schullaufbahn mit dem Abitur ab, die große Mehrheit – mancherorts 80 Prozent - strebt anschließend an die Universitäten und Hochschulen. Ein maßgeblicher Teil von ihnen, je nach Studienort und Studiengang sogar bis zu 45 Prozent, bricht nach einigen Semestern das Studium ab.

Es liegt deshalb an uns allen, das öffentliche Ansehen der dualen Berufsausbildung – um die uns die ganze Welt beneidet – zu stärken. Die duale Ausbildung ist keine Lösung zweiter Wahl, sondern für viele Schulabgängerinnen und Schulabgänger

der geeignete Einstieg. Später stehen die verschiedenen Qualifizierungswege offen: ob betriebliche Weiterbildung, Hochschulstudium oder duales Studium. Die Erfahrungen, die junge Menschen in einer Ausbildung sammeln, sind Gold wert. Egal, welche Richtung sie später einschlagen: Das einmal Erlernte kann ihnen niemand nehmen. Die Ausbilderinnen und Ausbilder der hiesigen Unternehmen leisten tolle Arbeit, Absolventen stehen alle Türen offen.

In dieser Broschüre finden Sie in kompakter und ansprechender Form alle wichtigen Informationen rund um Ausbildungsberufe und die attraktiven Möglichkeiten, die unsere heimischen Betriebe eröffnen. Unsere Industrie- und Handelskammer bietet vielfältige Angebote zur beruflichen Orientierung. Auch hierzu finden Sie in übersichtlicher Form alle wichtigen Informationen.

Ich danke allen, die sich in Firmen, Schulen, in unserer Industrie- und Handelskammer oder bei einer der zahlreichen Veranstaltungen für die duale Berufsausbildung stark machen und somit einen wichtigen Beitrag zu unserer Zukunftsfähigkeit leisten!

S. Flammer

Ihr Eberhard Flammer





Gute Fachkräfte durch gute Ausbildung

Qualität in der Ausbildung sichern!

Die beste Vorbereitung auf das Berufsleben und eine erfolgreiche berufliche Karriere ist - vor dem Hintergrund fehlender Fachkräfte stärker noch als früher - eine „klassische“ duale Berufsausbildung. Dies gilt ganz gleich, ob darauf aufbauend eine Fortbildung zur/zum Fachwirt/-in oder zur/zum Industriemeister/-in oder aber ein Studium folgt oder zunächst eine berufsfachliche Vertiefung der Kenntnisse und Fähigkeiten als Facharbeiter/-in.

Doch was macht eine „gute Ausbildung“ eigentlich aus? Wie muss die Ausbildungszeit, wie die Zusammenarbeit mit der Berufsschule organisiert sein, damit eine duale Berufsausbildung tatsächlich zu einem Erfolg wird? Was ist zu tun, wenn es in der Ausbildung einmal „schwierig“ wird? Wie, wann und wo ist der/die Auszubildende zur Prüfung anzumelden? Wofür sollte der Betrieb die Probezeit nutzen? Und wie wird man eigentlich Ausbilderin bzw. Ausbilder? Diese und weitere Themen wurden zwischen März 2014 und Januar 2016 in der IHK-Zeitschrift LahnDill Wirtschaft, im Rahmen einer Serie zum Thema Duale Berufsausbildung aufgegriffen und dazu wurden möglichst ausführliche Antworten gegeben, ergänzt um Beispiele für gute Ausbildung und Tipps für Ausbilderinnen und Ausbilder.

Da diese Fragen und die dazugehörigen Antworten sowie die guten Beispiele unverändert aktuell sind und in den letzten Monaten eher noch an Wichtigkeit hinzugewonnen haben, wurde der vorliegende Sonderdruck aufgelegt - auch um insbesondere angehenden Ausbilderinnen und Ausbilder als „Handbuch für eine gute Ausbildung“ zu dienen.

Ich bedanke mich ganz herzlich bei den ausbildenden Betrieben, den Ausbilderinnen und Ausbildern sowie bei allen Kolleginnen und Kollegen der IHK Lahn-Dill, die diese Serie erst möglich gemacht haben!

Allen erfahrenen Ausbildungsprofis sowie allen neuen Ausbilderinnen und Ausbildern wünsche ich viel Erfolg und stets auch ein ausreichendes Maß an Freude bei der praktischen Ausbildung im Betrieb. Ich hoffe, dass ihnen der vorliegende Sonderdruck hilft, ihre nicht immer einfache und überaus verantwortungsvolle Arbeit etwas leichter und vielleicht auch noch etwas besser bewältigen zu können.

Ihr Gerd Hackenberg

*Leiter der Aus- und Weiterbildung
der IHK Lahn-Dill*



Ausbildungsberater der IHK Lahn-Dill

Ausbildungsexperten für die Wirtschaft



Die Förderung und Überwachung der beruflichen Ausbildung, nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), ist eine der hoheitlichen Kernaufgaben der Industrie- und Handelskammer Lahn-Dill. Dies geschieht mit Hilfe von Ausbildungsberatern, die die Berufsausbildung in den Unternehmen durch Beratung fördern und überwachen.

Die Ausbildungsberater stehen den Unternehmen, Auszubildenden und deren Erziehungsberechtigten, Berufsschullehrern, Betriebsräten und Jugendvertretungen als Ansprechpartner zur Verfügung. Sie wirken darauf hin, dass die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden. Ein weiteres Aufgabengebiet ist die Organisation und Durchführung von Schlichtungsverhandlungen durch den Schlichtungsausschuss der IHK. Diese ist eine dem



Axel Bäcker ist seit 20 Jahren für die IHK Lahn-Dill als Ausbildungsberater in den Geschäftsstellen Dillenburg und Biedenkopf tätig.

Arbeitsgericht vorgelagerte Gütestelle zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Betrieben und Auszubildenden. Für ein Schlichtungsverfahren vor dem IHK-Schlichtungsausschuss entstehen den Beteiligten, anders als beim Arbeitsgericht, keine Kosten.

Zu den Aufgaben von **Axel Bäcker** zählen in erster Linie Betriebsbesuche sowie die persönliche, schriftliche und telefonische Beratung der an der Ausbildung Beteiligten. Er berät die Ausbilder und Ausbilderinnen der Betriebe und gleichermaßen die Auszubildenden. Manchmal sind auch die Eltern, Geschäftsführer, Klassenlehrer, Sozialpädagogen, Betreuer oder Ausbildungsbegleiter bei den Gesprächen mit dabei. Solche Gespräche sind selbstverständlich immer vertraulich!

Betriebe die erstmals ausbilden wollen, informiert er über die Voraussetzungen zum Ausbilden. Oder wenn es einmal rechtliche Fragen zu den Ausbildungsverträgen gibt, können sich die Vertragspartner bei ihm Rat holen. Ob in der Probezeit, bei ausbildungsrechtlichen Fragen oder bei Konflikten in der Ausbildung bis zur Abschlussprüfung ist er der richtige Ansprechpartner. Und wenn er einmal keine Antwort hat, dann kennt er bestimmt jemanden, der weiter helfen kann.

Seit Januar 2015 steht **Denis Benner**, als Nachfolger von Wolfgang Tchorz, als Ansprechpartner

für Ausbilderinnen und Ausbilder, Betriebe, Auszubildende und deren Eltern sowie für Berufsschulen zur Verfügung.



Denis Benner, gelernter Industriemechaniker und Energieelektroniker sowie „geprüfter Berufspädagoge (IHK)“, blickt auf eine über 20 jährige Tätigkeit im Ausbildungsbereich zurück und war selbst über 10 Jahre als ehrenamtlicher Prüfer für die IHK tätig. Weiterhin wirkte D. Benner bei nationalen und internationalen Berufswettbewerben mit.

Ihre IHK-Ansprechpartner:

Axel Bäcker, Tel.: 02771 842-1420

baecker@lahndill.ihk.de

IHK Lahn-Dill Geschäftsstelle

Dillenburg und Biedenkopf

Denis Benner, Tel.: 06441 9448-1460

benner@lahndill.ihk.de

IHK Lahn-Dill Geschäftsstelle Wetzlar

Ausbildungsserie Teil I

Extras für eine gute Ausbildung



Ob zusätzlicher Werksunterricht, der Einsatz eines firmeneigenen Kochs zur Steigerung des Wohlfühlens oder Gesprächsangebote in Krisensituationen – immer mehr Ausbildungsbetriebe bieten neben der qualifizierten Lehre für ihre Nachwuchskräfte Zusatz-Extras in der Ausbildung an.

Wann ist eine Ausbildung eine gute Ausbildung? Diese Frage hat sich **Michael Honndorf**, seit sieben Jahren Personalchef der Biedenkopfer **Elkamet Kunststofftechnik GmbH**, schon oft gestellt. „Wenn wir gezielt in den eigenen Nachwuchs investieren, dann sind wir gut“, ist er sicher. Das betrifft zum einen die eigene Lehrwerkstatt,

in der die Jugendlichen mit modernster Technik arbeiten. „Wir haben zwölf Pneumatikkoffer für unsere Auszubildenden angeschafft.“ Zum anderen bietet Elkamet seinen Auszubildenden auch die Gelegenheit, im Rahmen ihrer Lehre in andere Unternehmen hinein zu schnuppern. Honndorf: „Dadurch erhalten die jungen Menschen einen größeren Einblick und können vergleichen.“ Immerhin, 97 Jugendliche arbeiten derzeit bei Elkamet, sind Auszubildende oder Studenten bei StudiumPlus.

Einen langen Weg hat **Oliver Brückmann** zurücklegen müssen – bevor er überhaupt ausbilden konnte. Denn zunächst fehlten dem Dienstleister in der Elektronik-Fertigung schlichtweg die Möglichkeiten, den mechanischen Anteil der Ausbildung zu gewährleisten. Oliver Brückmann, Geschäftsführer der gleichnamigen **Elektronik GmbH** in Lahnu: „Anfangs sah es erst einmal gar nicht danach aus, dass es noch klappen würde.“ Skeptisch zeigte sich auch sein Vater, der das Unternehmen mit heute knapp 200 Mitarbeitern 1978 gegründet hatte. Oliver Brückmann: „Den Durchbruch erreichten wir erst, nachdem es uns 2001 gelungen war, die Ausbildung im mechanischen Teil bei anderen Unternehmen zuzukaufen.“ Seither bildet die Firma im Verbund mit anderen Betrieben aus. Außerdem bietet sein

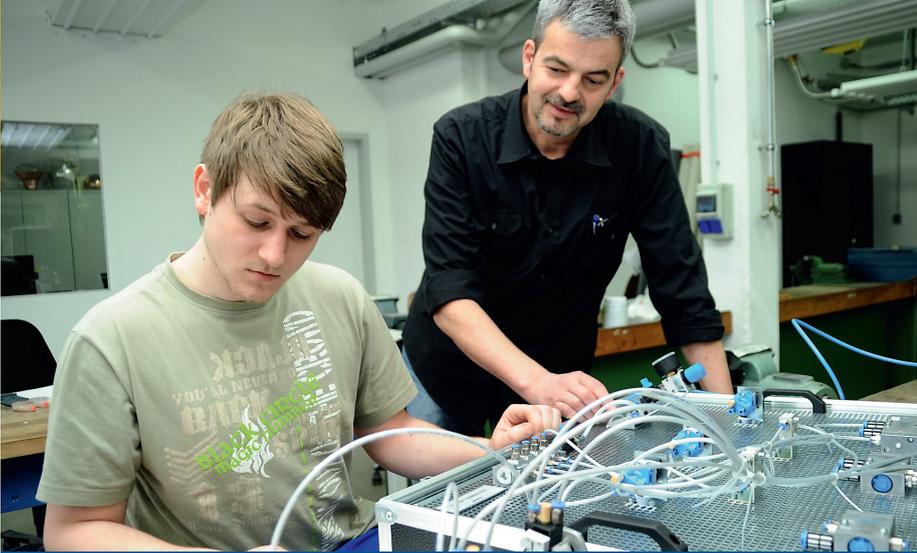
Unternehmen den Jugendlichen zusätzlichen Werksunterricht mit externen Lehrern an.

„Wir integrieren unsere Auszubildenden in das Tagesgeschäft“, sagt Frank Münch, Geschäftsführer der Wetzlarer MT Logistik. „Eine bessere Vorbereitung auf das Arbeitsleben gibt es nicht“. So hätten die Azubis die Chance, Schritt für Schritt in die Prozesse eingegliedert zu werden und Eigenverantwortung zu übernehmen. Dabei fängt die Ausbildung bei MT Logistik eigentlich schon vor der Ausbildung an. Frank Münch: „Wir bieten viele vorbereitende Praktika an.“ Darüber hinaus kümmert sich die Firma sogar um das leibliche und seelische Wohl der Auszubildenden. In persönlichen Krisensituationen steht der Chef persönlich für ein Gespräch zu Verfügung. Für das leibliche Wohl hat die Firma sogar eine Köchin eingestellt. Wie bitte? „Ja, Essen hält schließlich Leib und Seele zusammen“, weiß Münch. Die Zahlen geben ihm Recht: Die meisten Mitarbeiter der MT Logistik sind sogenannte „Eigengewächse“. Motto: Einmal MT Logistik, immer MT Logistik.

Um den Wohlfühl-Faktor geht es auch im Unternehmen **Aleit GmbH** in Steffenberg. **Björn Aleit**, Mitglied der Geschäftsleitung: „Ohne die Identifikation mit dem Unternehmen wird eine gute Ausbildung nicht funktionieren.“ Und: Identifikation hat immer auch etwas damit zu tun, wie man sich im Unternehmen fühlt.“ Besondere Bedeutung komme deshalb dem „Brückenschluss zwischen Schule und Betrieb“ zu, damit die



Um sie frühzeitig in das Alltagsgeschäft einzugliedern, werden bei MT Logistik Auszubildende wie Victoria Grebe, hier mit Ausbilder Jörg Korzer, von Beginn an in den normalen Arbeitsablauf eingebunden. Foto: Uli Geis



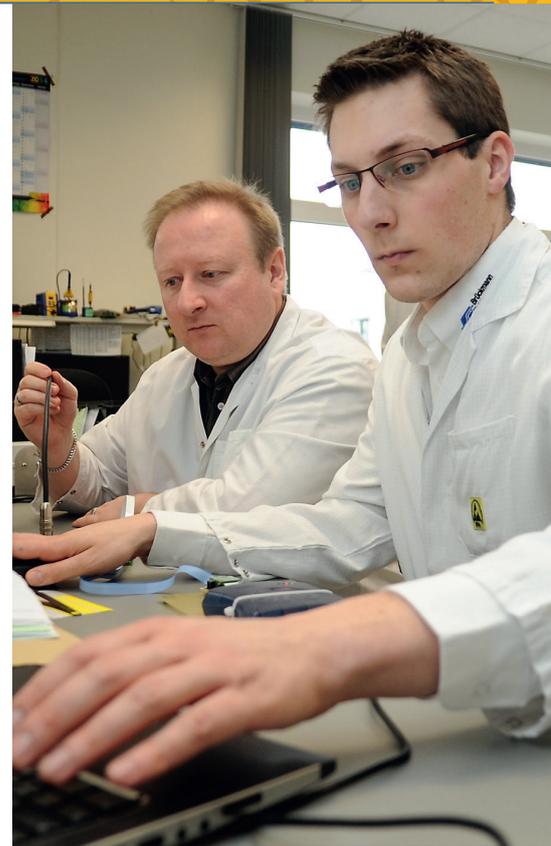
Qualifizierte Ausbilder wie Ausbildungsleiter Ralf Schmidt und eine hervorragende technische Ausstattung finden Auszubildende wie Steven Adam in der Lehrwerkstatt der Biedenkopfer Elkamet GmbH vor. Foto: Uli Geis

Jugendlichen lernen, die Theorie in die Praxis umzusetzen. Björn Aleit: „Bei der Beurteilung von Bewerbern sehen wir uns nicht nur die Zeugnisse an – uns geht es sehr um den Menschen und um die Frage, ob gerade dieser Mensch in unser Unternehmen passt.“

Dass ein Praktikum vor Beginn einer Ausbildung zum Koch oder zur Hotel- und Restaurantfachkraft ein wichtiges Instrument für einen erfolgreichen Abschluss ist, weiß auch **Ingo Müller**, Geschäftsführer des Hotels **Wetzlarer Hof**. Ingo Müller: „Aufgrund unserer speziellen Arbeitszeiten ändert sich das Leben eines Azubis bei uns ganz grund-

legend.“ Alte Kontakte reißen ab, neue lassen sich nur noch schwer aufbauen. Ingo Müller: „Darüber sollte sich ein Bewerber schon vorher im Klaren sein.“ So könnten, so Müller weiter, eine ganze Reihe von Abbrüchen verhindert werden. Doch es gibt noch mehr, was der Ausbildungsbetrieb für seine Auszubildenden tun kann. Ingo Müller: „Neben der fachlichen Ausbildung, biete ich den jungen Leuten auch meine Unterstützung an, wenn diese sich nach der Lehre selbstständig machen wollen.“ Es gilt, den Auszubildenden Perspektiven zu bieten. Nur dann zahlt sich Ausbildung aus – für den Einzelnen und für das Unternehmen.

Uli Geis



Bei der Lahnauer Firma Brückmann Elektronik GmbH werden Auszubildende wie Jan-Petrik Wussow (hier mit Ausbilder Jörg Friedemann) im Verbund mit anderen Unternehmen ausgebildet. Foto: Uli Geis

AUSBILDER-INFO

Eine qualifizierte, den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes entsprechende Berufsausbildung erfordert nicht nur geeignetes Ausbildungspersonal. Auch der Betrieb, die Ausbildungsstätte, muss für die Berufsausbildung geeignet sein.

Daher dürfen Auszubildende nur eingestellt werden, wenn zusätzlich zum geeigneten Ausbildungspersonal,

- die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist. Der Art nach ist die Ausbildungsstätte geeignet, wenn sie von Ihrer Funktion her für die Berufsausbildung in Betracht kommt und in dem fraglichen Ausbildungsberuf grundsätzlich eine umfassende Berufsausbildung zulässt. Eine Ausbildungsstätte ist der Einrichtung nach zur Berufsausbildung

in einem bestimmten Beruf geeignet, wenn aufgrund der Räume und Ausstattung die Berufsausbildung durchgeführt werden kann. Dazu gehören insbesondere die Grundausstattungen an Werkzeug, Maschinen, Apparaten und Geräten, Pflege- und Wartungseinrichtungen, bürotechnische Einrichtungen, Büroorganisationsmaterial, und Bürohilfsmittel, Wartungseinrichtungen sowie andere notwendige Ausbildungsmittel wie Lehrgänge, Programme, Übungsstücke,

- die in der Ausbildungsordnung genannten erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in vollem Umfang in der Ausbildungsstätte vermittelt werden. Sollte dies nicht möglich sein, so gilt die Ausbildungsstätte nur dann als geeignet, wenn die erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten durch Ausbildungsmaßnahmen

außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden können (§ 27 Abs. 2 BBIG),

- die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht (§ 27 Abs. 1 BBIG).

Ob die Ausbildungsstätte und das vorgesehene Ausbildungspersonal tatsächlich geeignet sind oder was ggf. zutun ist, um dieses zu erreichen, sollte möglichst frühzeitig mit dem zuständigen Ausbildungsberater der IHK geklärt werden, um den geplanten Ausbildungsbeginn nicht zu gefährden. Empfohlen wird ein Vorlauf von 12 bis 18 Monate, da ggf. noch Schulungen und Prüfungen erfolgen müssen (bspw. die „Ausbildung der Ausbilder“).

*Quelle: Dr. Horst-Dieter Hurlebaus,
Rechtsratgeber Berufsbildung*

Ausbildungs-Serie Teil II: Verschiedene Ausbildungszeit-Modelle

Ausbildung per Teilzeit – auch das ist möglich



Das gemeinsame Frühstück mit Philipp ist Julia Blaha wichtig. Dass die angehende Kauf- frau für Bürokommunikation morgens diese Stunde mit ihrem knapp einjährigen Sohn genießen kann, verdankt die 19-Jährige dem Umstand, dass sie ihre Ausbildung bei der Stadt Wetzlar mit reduzierter Stundenzahl absolvieren kann.

„Da mir bei der Erziehung meines Kindes die Unterstützung fehlte, habe ich viele Bewerbungen für eine verkürzte Ausbildung geschrieben“, erzählt Julia Blaha. Die Resonanz sei aber sehr gering gewesen. Alleine ein Pflegedienst bot ihr eine zeitreduzierte Ausbildung an. „Aber mit einem kleinen Kind ist eine Ausbildung zur Altenpflegerin nicht denkbar.“

Erst die Stadt Wetzlar habe ihr im vergangenen Jahr ein entsprechendes Angebot gemacht. Und so

bringt sie täglich auf ihrem Weg von Niedergirmes zum Rathaus Philipp zur Tagesmutter und holt ihn am Nachmittag ab.

Verkürzte Ausbildung bedeutet für Julia Blaha nicht, dass sie die Prüfungen schon vorzeitig ablegen kann. „Die Ausbildungsdauer verändert sich nicht“, erläutert Christian Dietrich, Ausbildungsleiter bei der Stadtverwaltung. „Die Auszubildenden arbeiten täglich weniger Stunden, können im Rahmen der Gleitzeit später beginnen oder früher Feierabend machen.“

27 Stunden, die Zeiten in der Berufsschule eingerechnet, verbringt die junge Mutter bis zum Abschluss ihrer Lehre im Büro. Dabei durchläuft sie den gesamten Kanon der Abteilungen, den der Plan auch für die anderen Auszubildenden vorsieht.

Viel weniger gehe aber in diesem Ausbildungsgang nicht. „Wenn jemand weniger als 25

Stunden arbeiten möchte, muss die Ausbildungszeit insgesamt verlängert werden“, erklärt Christian Dietrich. Für die Stadt Wetzlar sei die verkürzte Ausbildung kein Problem, betont er und verweist darauf, dass das Berufsbildungsgesetz diese Möglichkeit ausdrücklich eröffne. Es gehe ja für beide Seiten darum, Ausbildung und Familie unter einen Hut zu bringen. „Das wollen wir unterstützen.“ Insgesamt drei junge Menschen machten zurzeit davon Gebrauch.

Doch der gesetzliche Rahmen für eine verkürzte Ausbildung geht noch weiter. Dass das Berufsbildungsgesetz auch die Chance eröffnet, während einer schon laufenden Ausbildung den Zeitumfang zu reduzieren, hat Daniel Götz, der wie Julia Blaha bei der Stadt Wetzlar Kaufmann für Bürokommunikation lernt, erfahren. Als er im August 2013 seinen ersten Arbeitsplatz im Rathaus bezog, sah sein Vertrag die volle Dauer von 39 Wochenstunden vor. Doch im Dezember veränderten sich die persönlichen Verhältnisse des Braunfelsers dramatisch.

„Meine Mutter wurde schwer krank und weil meine Eltern eine Metzgerei führen, musste ich zuhause mithelfen“, erklärt der 19-Jährige. Vor allem die Pflege und Betreuung seiner beiden demenzkranken Großeltern gehöre nun zu seinen Aufgaben. Dazu erledige er die Buchhaltung und helfe im Haushalt. Ein Anspruch, dem er mit einer Vollzeit-Ausbildung nicht mehr gerecht werden konnte.



Auf der Suche nach einer Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation mit reduzierten Arbeitszeiten wurde Julia Blaha (l.) bei der Stadt Wetzlar fündig. Foto: Uli Geis

Bei dem Wunsch, den täglichen Arbeitsumfang auf 30 Stunden zu verkürzen, kam ihm die Stadt Wetzlar entgegen. „Es ist auch in unserem Interesse. So können wir dazu beitragen, dass eine Ausbildung nicht abgebrochen werden muss“, erklärt Christian Dietrich. Und die Möglichkeiten seien noch längst nicht ausgeschöpft. „Der Auszubildende kann jederzeit je nach Lage der Dinge weiter verkürzen oder auch verlängern.“

Negative Reaktionen von Kollegen oder anderen Auszubildenden hätten sie bislang nicht gespürt, betonen unisono Julia Blaha und Daniel Götz. „Ich habe in meiner Abteilung frühzeitig gesagt, dass ich meine Arbeitszeit reduzieren werde und das wurde von meinen Kollegen auch akzeptiert“, erzählt Daniel Götz.

Reaktionen, die Christian Dietrich nicht wundern: „Das gehört in unserem Haus zur Kultur. Arbeitszeitverkürzungen bieten wir auch allen ande-

ren Mitarbeitern an“, erklärt der Ausbildungsleiter. „Wir wollen auch jungen Menschen mit besonderen Lebensumständen eine Ausbildung ermöglichen!“ Die Erfahrungen mit der Verkürzung der täglichen Ausbildungszeit seien durchweg positiv: „Die Beurteilungen unterscheiden sich nicht von denen anderer Azubis“, hat Dietrich festgestellt.

Ähnlich hat es auch Julia Blaha erlebt. „Negativ sind alleine die finanziellen Folgen der Reduzierung“, berichtet sie. Viele klassische Aufgaben eines Auszubildenden hat sie inzwischen ins „Homeoffice“ verlegt. Für die Schule lernen und das Schreiben des Berichtsheftes gehören dazu. Wenn der Sohnemann gefüttert und gewickelt ist, lässt Julia Blaha ihren Arbeitstag noch einmal Revue passieren und bringt die wichtigsten Daten zu Papier.

Und Philipp kann sich nebenan in aller Ruhe dem „Büroschlaf“ widmen.

Uli Geis



Weil seine Mutter schwer krank wurde und er im elterlichen Betrieb aushelfen musste, hat Daniel Götz (r.) im Januar seine Stundenzahl reduziert. Foto: Uli Geis

AUSBILDER-INFO

In die Niederschrift eines Berufsausbildungsvertrages sind Beginn und Dauer der Berufsausbildung aufzunehmen (§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG)) sowie die Ausbildungszeit in Jahren, die sich aus der Ausbildungsordnung ergibt. Dabei ist die tatsächliche Ausbildungszeit unter Berücksichtigung von etwaigen Verkürzungen mit den Daten des Beginns und des Endes im Vertrag anzugeben. Nach § 8 Abs. 1 BBiG hat die zuständige Stelle auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und der Auszubildenden die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass die Auszubildenden das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreichen.

Die Antragsteller müssen glaubhaft machen, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht werden kann, z. B. durch Vorlage von (Berufs-)Schul- und Prüfungszeugnissen, Leistungsbeurteilungen, Berufsausbildungsverträgen und betrieblichen Ausbildungsplänen. Ein Realschulabschluss kann mit bis zu 6 Monaten,

Fachhochschulreife, allgemeine Hochschulreife oder eine abgeschlossene Berufsausbildung kann mit bis zu 12 Monaten angerechnet werden. Der Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit kann zu Beginn der Berufsausbildung (bei Abschluss des Ausbildungsvertrages) oder/und während der Laufzeit des Berufsausbildungsverhältnisses gestellt werden.

Nach § 8 Abs. 1 Satz 2 BBiG ist auch eine Teilzeitausbildung möglich. Die Teilzeitausbildung unterliegt der Einschränkung, dass sie nur bei berechtigtem Interesse der Auszubildenden in Anspruch genommen werden kann. Es kann sowohl bei der täglichen als auch bei der wöchentlichen Ausbildungszeit gekürzt werden. Auszubildende und Auszubildende müssen die Teilzeitausbildung gemeinsam bei der zuständigen Stelle beantragen. Die Teilzeitausbildung soll grundsätzlich nicht zu einer kalendarischen Verlängerung der Ausbildungszeit führen. Dem Antrag kann daher nur stattgegeben werden, wenn erwartet werden kann, dass das Ausbildungsziel in der zur

Verfügung stehenden Zeit erreicht werden kann. Andernfalls wird die Gesamtausbildungszeit nach § 8 BBiG entsprechend verlängert werden müssen.

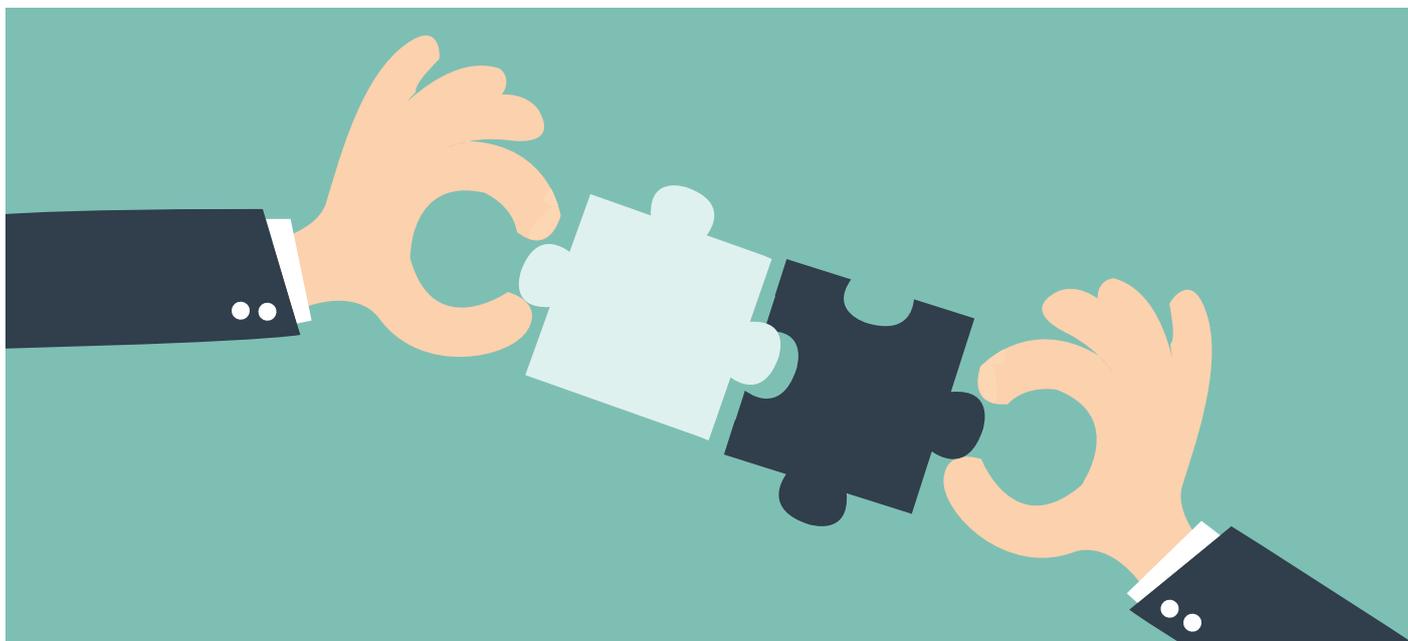
Über den Antrag auf Abkürzung entscheidet die IHK. Erst mit positiver Entscheidung wird die nach der Ausbildungsordnung vorgeschriebene Regelausbildungszeit abgekürzt. Auszubildende sind verpflichtet in der noch verbleibenden Zeit alle Ausbildungsinhalte aus der Ausbildungsordnung zu vermitteln. Dazu müssen sie die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung umstellen.

Ist zu erwarten, dass Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreichen, so muss die IHK auf gemeinsamen Antrag hin die Ausbildungszeit entsprechend kürzen, d. h., es besteht ein Rechtsanspruch auf Abkürzung.

*Quelle: Dr. Horst-Dieter Hurlebaus
Rechtsratgeber Berufsbildung*

Ausbildungs-Serie Teil III: Zusammenarbeit von Betrieb und Schule

Herausforderung: die gestreckte Abschlussprüfung



Das voll funktionsfähige Zylinderrollenlager – ist ein gelungenes Beispiel für die Zusammenarbeit zwischen Betrieben und der Berufsschule.

Die Absolventen des dritten Ausbildungsjahres zum Industriemechaniker an den Gewerblichen Schulen in Dillenburg haben es in enger Koope-

ration mit den Ausbildungsbetrieben entwickelt. Dieter Ludwig, Ausbildungsleiter für den gewerblich-technischen Bereich beim Automobil-Zulieferer Linde + Wiemann: „Dieses Produkt ist das Ergebnis einer perfekten Zusammenarbeit.“



Klaus Arhelger mit einem von seinen Auszubildenden gebauten vollfunktionsfähigen Unimog in der Lehrwerkstatt des Haigerer Schweißroboter-Herstellers Cloos. Foto: Uli Geis

Der 59-Jährige bildet seit mehr als 20 Jahren die gewerblich-technischen Lehrlinge aus. Und weil sich nicht nur die Struktur der Ausbildung in dieser Zeit verändert hat, sondern auch die Jugendlichen, ist Ludwig der festen Überzeugung, dass Ausbildungsbetriebe und Berufsschule künftig noch stärker kooperieren müssen. Ein wichtiger Grund dafür: die neuen Prüfungsordnungen. Ludwig: „Der Wegfall der klassischen Zwischenprüfungen und die Einführung gestreckter Abschlussprüfungen nach der Hälfte der Lehrzeit, in denen zumindest ein Drittel des Abschlussergebnisses erzielt werde, stellten viele der jungen Leute vor Probleme.“ Kritisch sieht auch Wilhelm Andreas, Personalchef bei Linde + Wiemann, die neue Regelung: „Sie entscheidet schon in einer

sehr frühen Phase über Erfolg und Misserfolg einer Ausbildung.“

„Viele Jugendliche verfügen einfach noch nicht über das notwendige Rüstzeug“, weiß Klaus Arhelger, Ausbildungsleiter beim Haigerer Schweißroboter-Hersteller Cloos. Hier, darin sind sich Arhelger und Ludwig sicher, müsse die Berufsschule künftig noch mehr Vorarbeit leisten. „Den Auszubildenden fehlen häufig wichtige Grundlagen in Mathematik und Deutsch sowie im Zeichnen“, erklärt Dieter Ludwig. Auch das Allgemeinwissen lasse oft erhebliche Defizite erkennen.

Nach wie vor fehle außerdem eine bundeseinheitliche Regelung bei den Prüfungen. „Wir als Betriebe bekommen die Vorgaben für die Ausbildung vom Bund, die Schule ist aber Ländersache“, kritisiert Arhelger. So sei es schon vorgekommen, dass Stoff in der ersten Prüfung abgefragt worden sei, der innerhalb der Ausbildung noch gar nicht auf dem Plan stand und deshalb nicht vermittelt wurde. Er habe, so Klaus Arhelger, daraufhin sofort das Gespräch mit dem Schulleiter gesucht. „Hier ist ein Umdenken an der Schule wichtig!“



Dieter Ludwig, Ausbildungsleiter beim Dillenburger Automobilzulieferer Linde + Wiemann, mit den Lehrlingen Christoph Diekmann und Kevin Peters (v. l.). Foto: Uli Geis

Die neue Prüfungsordnung stelle außerdem die bisherige Form der Ausbildung in Frage. Beispiel: Linde + Wiemann. „Unsere Azubis gehen zunächst ein Jahr in die Lehrwerkstatt“, sagt Dieter Ludwig, „dann sind 40 Prozent des Prüfungsstoffes schon nach 18 Monaten einfach zu viel.“ Das Modell der -früheren- Zwischenprüfungen sei nicht schlecht gewesen.

Wie sein Kollege Klaus Arhelger steht auch Dieter Ludwig in ständigem Kontakt zur Berufsschule. Die enge Kooperation habe sich bewährt, betont Arhelger. „Das führt auch dazu, dass wir der Schule unsere technischen Anlagen für den Unterricht zur Verfügung stellen.“

Vor zu großen Erwartungen an die Berufsschule warnt allerdings Paul Alhäuser, Leiter der Gewerblichen Schule in Dillenburg. „Wir können nicht alle Defizite auf den Sektoren Lesen und Verstehen aufarbeiten“, sagt er. Dafür böten sich weit besser die Übergangsformen zwischen allgemeinbildenden Schulen und der Dualen Ausbildung wie Berufsvorbereitung und -fachschnule an. „Innerhalb des Unterrichtes lassen sich eklatante Defizite kaum aufarbeiten.“ Dies betreffe auch die Sozialkompetenzen wie Umgang, Respekt und sprachliche Fähigkeiten. „Hier tun wir uns schwer.“ Allerdings teilt der Dillenburger Studiendirektor die Ansicht der beiden Ausbildungsleiter mit Blick auf die gestreckten Prüfungen. Angesichts des Entwicklungsstandes vieler Jugendlicher im Ausbildungsalter seien „30 bis 40 Prozent des Stoffes schon nach anderthalb Jahren zu viel.“ Weniger wäre mehr.

Ein wichtiges Moment für eine erfolgreiche Ausbildung sei die frühzeitige Berufsorientierung an den Schulen. Gerade im Lahn-Dill-Kreis laufe bei den verschiedenen Projekten die Zusammenarbeit aller an dem Komplex Ausbildung beteiligten Betriebe und Institutionen sehr gut, lobte Alhäuser. „Weiter so!“

Uli Geis

AUSBILDER-INFO

Die Berufsschule ist ein wichtiger Partner im dualen Ausbildungssystem. Die Rechtsgrundlagen zum Thema „Zusammenarbeit mit der Berufsschule“ sind gleichermaßen im Berufsbildungsgesetz, im Jugendarbeitsschutzgesetz und im Hessischen Schulgesetz zu finden.

Die wichtigsten Facts:

Anmeldung zur Berufsschule

- Der Betrieb ist verpflichtet, den Auszubildenden bei der Berufsschule anzumelden und bei Beendigung des Vertrages abzumelden.
- Das Hessische Schulgesetz sagt, dass die Zuständigkeit der Berufsschule in erster Linie durch den Standort des Ausbildungsbetriebs vorgegeben ist.

Freistellung von der Berufsschule

(§ 15 BBiG)

- Die Betriebe sind verpflichtet die Auszubildenden für die Teilnahme an Berufsschulunterricht freizustellen.
- Auszubildende sind verpflichtet, an den Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, für die sie freigestellt werden.
- Auszubildende sind berufsschulpflichtig. Während der Berufsschulzeiten dürfen sie grundsätzlich keinen Urlaub nehmen.
- Die Ausbildungsvergütung ist auch für die Zeit der Freistellung zu zahlen (§ 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG).

Bei Fernbleiben entschuldigen

(§ 121 BGB)

- Bei Fernbleiben vom Berufsschulunterricht haben Auszubildende ihrem Ausbildungsbetrieb unverzüglich Nachricht zu geben.

Anrechnung von Berufsschulzeiten

(§ 9 JArSchG)

- Die Berufsschulzeit ist auf die wöchentliche Ausbildungszeit anzurechnen.

Beschäftigungsverbot vor dem Berufsschulunterricht

(§ 9 JArSchG)

- Vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht dürfen berufsschulpflichtige Auszubildende nicht beschäftigt werden.
- Wenn der Berufsschultag vor 9 Uhr beginnt, dürfen Jugendliche an dem vorangehenden Tag nicht nach 20 Uhr beschäftigt werden.

Zeugnisse

- Auszubildende erhalten auch ein Berufsschulzeugnis. Sie sind verpflichtet, dieses dem Betrieb vorzulegen.

**Quelle: Dr. Horst Hurlebaus
Rechtsratgeber Berufsbildung**

Ausbildungsserie Teil IV: Ausbildung unter erschwerten Bedingungen

Jugendliche erleben den Wechsel von der Schule in den Betrieb oft als Schock



Der Weg zur Ausbildungsstelle wurde für Tobias (*Name geändert) zunehmend zur Tortur. Der angehende Zerspanungsmechaniker war in seiner Firma alles andere als glücklich. Zur fachlichen Überforderung kamen in dem Kleinbetrieb Konflikte mit Vorgesetzten und Kollegen.

„Die Probleme wurden immer größer“, erinnert sich Margit Beins. Die 57-Jährige ist Ausbildungsbegleiterin bei der Qualifizierten berufspädagogischen Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb, kurz QuABB, die aus Mitteln des Landes Hessen und der EU finanziert wird. Das Projekt begleitet Jugendliche, bei denen während der Ausbildung Probleme im Betrieb, der Berufsschule und im privaten Umfeld auftreten. Tobias war einer der Klienten von Margit Beins. „Die Konflikte haben auch dazu geführt, dass der Junge sich ein Stück

weit aufgegeben hatte“. In Gesprächen mit dem Auszubildenden habe sie dann erfahren, dass es Probleme zudem in der Berufsschule gab - und im familiären Umfeld. „Er kritisierte, dass sich seine Mutter nie für seine schlechten Noten interessiert hat“, erzählt die Ausbildungsbegleiterin. Um eine erfolgreiche Ausbildung dennoch zu garantieren, sei in Fällen wie Tobias eine Zusammenarbeit der QuABB mit den Ausbildungsberatern der Industrie- und Handelskammer notwendig gewesen. „Wir haben in gemeinsamen Gesprächen die nächsten Ziele abgesteckt“. Diese betrafen sowohl die Perspektiven, die die fachliche Ausbildung mit Blick auf die nächste Prüfung boten, als auch die familiären Rahmenbedingungen. „Dabei hat sich herausgestellt, dass die Mutter sehr wohl an den Noten ihres Sohnes interessiert war“, hat Margit Beins in den Gesprächen festgestellt. Tobias habe diese aber weitgehend verheimlicht. Wenn sich wie in diesem Fall alle - Jugendlicher, Eltern, Schule und Betrieb - mit der Ausbildungsbegleitung an einen Tisch setzten, „dann relativiert sich vieles“. Der Analyse der Probleme folgten Taten. „Die Eltern haben ihm ein Laptop geschenkt, mit der Zielsetzung, dass dieses ausdrücklich für schulische Zwecke genutzt wird.“ Weil aber eine verbesserte technische Ausstattung noch keinen Erfolg garantiere,

müssten weitere Schritte folgen. Sie habe Tobias geraten, „einen festen Lerntag in der Woche einzuführen.“ Dem 17-Jährigen sei es wie vielen seiner Alterskollegen gegangen. „Sie erleben den Wechsel von der Schule in eine Ausbildung als regelrechten Schock.“ Oft seien sie mit den neuen Strukturen noch überfordert. Das Lernen habe sich durch den Wechsel verändert. „Das muss erst geübt werden“, erklärt Margit Beins. Und dazu gehöre, dass auch in der betrieblichen Ausbildung Lernzeiten festgelegt werden. „Wie in der Fahrschule!“ In diesem Zusammenhang weist die Ausbildungsbegleiterin auf verschiedene Möglichkeiten der Unterstützung hin. So biete zum Beispiel das Arbeitsamt kostenlosen Nachmittagsunterricht an; drei Stunden in der Woche. Im Falle Tobias mit Erfolg. „Denn der Betrieb hat die Ausbildungshilfe honoriert und ihn dafür freigestellt.“ Allerdings sei in diesem Rahmen auch klar geworden, dass die Lücken bei dem Jugendlichen gravierend waren. Gemeinsam mit Axel Bäcker, Ausbildungsberater bei der IHK Lahn-Dill, habe man dann über Alternativen nachgedacht. Dazu habe auch ein temporärer Wechsel in die Ausbildungswerkstatt eines mittelständischen Unternehmens gehört, „wo er mit Gleichaltrigen zusammen gearbeitet hat.“ Aber auch die Überlegung, das Ausbildungsziel zu ändern. Tobias lerne nun Maschinenanlagenführer. Hier komme er nun weitaus besser zurecht und habe wieder ein gesundes Selbstbewusstsein entwickelt - und denke nun über eine Anschlussausbildung nach. „Vieles ist inzwischen entspannter geworden“, freut sich



Für Jonas Michalzik, hier mit seinem Ausbilder Rudolf Hennich, ist das EQ-Projekt nicht nur der Start ins Berufsleben, sondern beschert ihm auch die Fachhochschulreife. (Foto: Uli Geis)



Die Eingangsqualifizierung (EQ) war für Alexander Bach wichtig, weil er sich nach dem plötzlichen Tod seines Vaters zu spät für eine Ausbildungsstelle beworben hatte. (Foto: Uli Geis)

Margit Beins. In ihrem Zimmer im dritten Stock der Gewerblichen Schule in Dillenburg steht sie den Mädchen und Jungen, die Probleme oder auch nur Fragen haben, täglich zur Verfügung. „Meine Tür ist immer offen!“ Rückmeldungen von Jugendlichen oder Lehrern erhalte sie jedoch nur selten. „Wenn ein Problem gelöst ist, dann braucht man mich nicht mehr“, sagt sie ohne einen Anflug des Bedauerns. Problem erkannt, Problem gelöst. Auch im Fall einer Jugendlichen, die während der Lehre schwanger wurde. Sie lebt jetzt in einem Projekt Betreutes Wohnen verschiedener Träger und kann sich auf den Abschluss ihrer Ausbildung vorberei-

ten. Dazu gehörte allerdings auch der Wechsel der Ausbildungsstelle. „Aber sie hat wieder eine Option für die Zukunft.“ In einem anderen Fall konnte sie einem jungen Mann mit gravierenden häuslichen Problemen bei der Suche nach einer eigenen Wohnung helfen - aber auch bei der Erkenntnis, nun für sein Leben auch selbst verantwortlich zu sein. Das habe bedeutet, „dass er lernt, den ganzen Papierkram, der auf ihn zukommt, selbst zu erledigen.“

Eine Option für eine erfolgreiche Ausbildung unter erschwerten Rahmenbedingungen ist auch die Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQ). Dabei handelt es sich um eine einjährige Praktikumszeit in einem Unternehmen, das von der Arbeitsverwaltung finanziert wird. Eine Möglichkeit, die Rudolf Hennich gerne nutzt. „Sie gibt mir die Gelegenheit, die jungen Leute intensiver kennen zu lernen als in einer dreimonatigen Probezeit“, erklärt der Asslarer Unternehmer, der Mediengestalter Bild und Ton ausbildet. Er habe in den letzten Jahren gute Erfahrungen gemacht und drei Auszubildende erfolgreich durch die Lehre begleitet. Wie Jonas Michalzik. Der 23-Jährige wird in diesem Som-

mer seine Lehre als Mediengestalter abschließen. Anders als bei Tobias lagen bei ihm die Probleme nicht auf dem intellektuellen Sektor. „Ich habe das Gymnasium abgebrochen und das EQ bietet mir nun die Chance, die Fachhochschulreife zu erwerben“, erzählt er. Wie Jonas Michalzik hatten auch die anderen Auszubildenden von Rudolf Hennich den Realschulabschluss. Den schaffte auch Alexander Bach vor einigen Jahren mit Bravour. Und dennoch durchlief er beim Dutenhofener Globus-Handels-hof zunächst das EQ. „Ich hatte mich einfach zu spät beworben“, erzählt er. Eigentlich habe er nach der Mittleren Reife das Abitur angestrebt, „aber dann ist mein Vater plötzlich gestorben“, erzählt der 21-Jährige. Und er habe arbeiten müssen. Inzwischen hat er seine Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann abgeschlossen und hat eine feste Anstellung in der Abteilung für Weine und Spirituosen. Seit 2005 haben im Globus neun Jugendliche das Projekt EQ durchlaufen. „Wir bieten auch Hauptschülern auf diesem Weg eine Chance“, erklärt Michael Harenberg, Ausbildungsleiter bei der Dutenhofener Niederlassung der Handelskette. Das erfordere zwar mehr Aufwand, „aber ohne das EQ hätten die meisten Bewerber keine Chance gehabt.“ Neben dem Einzelhandelskaufmann bilde das Unternehmen auch Fleischer, Köche und Fachverkäufer aus. Für ihn sei die Einstiegs-Qualifizierung eine Chance gewesen, „die Arbeitswelt im Allgemeinen und den Betrieb im Speziellen kennen zu lernen“, bilanziert Alexander Bach.

Uli Geis



„Meine Tür steht immer offen!“ Ausbildungsbegleiterin Margit Beins von der QuABB hilft, wenn es innerhalb einer Ausbildung Schwierigkeiten gibt. (Foto: Uli Geis)

AUSBILDER-INFO

Mit abnehmenden Schülerzahlen wird es immer schwieriger für Unternehmen den zukünftigen Facharbeiterbedarf sicher zu stellen. Immer weniger geeignete junge Leute stehen für eine Ausbildung zur Verfügung.

Wichtig ist, dass Ausbildungsbetriebe gerade in dieser „schwierigen Zeit“ alle Möglichkeiten nutzen, Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Damit Konflikte in der Ausbildung vermieden und vorzeitige Abbrüche der Ausbildung verhindert werden können, steht eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verfügung:

Eine **Einstiegsqualifizierungsmaßnahme** (EQ) bereitet Jugendliche auf eine Berufsausbildung vor. Informationen zu dieser von der Agentur für Arbeit geförderten Maßnahme finden Sie unter www.ihk.de

Die „Qualifizierte berufspädagogische Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb

(**QuABB**) quabb.inbas.com/standorte/lahndill-kreis.html dient zur frühzeitigen Erkennung und Stabilisierung von Jugendlichen in der dualen Ausbildung. Hier finden Sie Unterstützung zu Fragen zu drohendem Ausbildungsabbruch, Prüfungsangst, familiären oder finanziellen Problemen.

Bei Lerndefiziten, schlechten Noten, Prüfungsangst, Vorbereitung auf Prüfungen kann die **Ausbildungsbegleitende Hilfe** (abH) sehr hilfreich sein.

Schlichtungsverhandlungen vor dem Schlichtungsausschuss der Industrie- und Handelskammer und **Vorschlichtungsgespräche** mit den Ausbildungsberatern der IHK sind ebenfalls geeignete Mittel um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und Ausbildung zu stabilisieren. Durch einen frühzeitigen Kontakt mit den **Ausbildungsberatern der Industrie- und Handelskammer** bekommen Sie und umfassende Informationen und Unterstützung.

Ausbildungsserie Teil V: Vorbereitung auf die Abschlussprüfungen

Neue Prüfungsordnungen stellen viele Ausbilder vor große Herausforderungen



Vor große Herausforderungen sehen sich viele Ausbildungsbetriebe durch die gestreckten Abschluss-Prüfungen gestellt.

Anders als in der Vergangenheit legen die Auszubildenden nicht mehr nach der Hälfte ihrer Lehrzeit eine Zwischenprüfung ab, sondern erlangen mit dem ersten Teil der Prüfung in dieser Phase bereits einen Teil ihrer Abschlussnote. Ein Verfahren, das aus der Sicht der Ausbilder nicht unerhebliche Probleme mit sich bringt. Hin und wieder beschleicht Michael Simon das Gefühl, „dass die eigentliche Ausbildung im Betrieb nur noch nebenher läuft.“ Den Grund für diesen Eindruck findet der Ausbildungsleiter beim Dillenburg-Edelstahl-Produzenten Outokumpu in den gestreckten Abschlussprüfungen. Bei zwölf jungen Leuten, die per Anno in der Oranienstadt ihren Platz im Ausbildungszentrum einnehmen, „bin ich die meiste Zeit damit beschäftigt, die Jugendlichen auf eine der beiden Prüfungen vorzubereiten.“ Erste Abschlussprüfung, zweite Abschlussprüfung, dazu je nach dem Wiederholungen oder Absolventen, die vorzeitig in die Prüfung gehen. Und die Verfahrensmechaniker seien von den Änderungen noch gar nicht betroffen. „Hier läuft noch das Verfahren.“ In dem Werk des finnischen Konzern Outokumpu werden in Dillenburg die jungen Leute in den technischen Berufen Elektroniker, Industriemechaniker und Verfahrensmechaniker ausgebildet. „Für den eigenen Bedarf“, wie Michael Simon hinzufügt. Und ist der gegeben, dann bietet das Unternehmen temporär auch künftigen Zerspanern und

Mechatronikern eine Lehrstelle. Michael Simon und seine Kollegen stehen seit der Einführung der gestreckten Abschlussprüfung vor gleich mehreren Problemen. Zum einen laufe die Ausbildung in Schule und Beruf nicht mehr parallel. Dazu komme die Tatsache, dass viele Jugendliche Defizite in den Grundlagenfächern Mathematik, Deutsch und Zeichnen aufwiesen. „Viele haben nach 18 Monaten noch nicht die Qualifikation, bei der ersten Prüfung ein gutes Ergebnis zu erzielen“, bedauert Simon. Das stelle ihn und seine Kollegen, aber auch die Prüflinge, vor neue Herausforderungen bei der Struktur der Ausbildung im eigenen Haus. Denn bislang erhalten alle neuen Azubis bei Outokumpu eine klassische Grundausbildung, während der sie eineinhalb Jahre im Ausbildungszentrum auf die Abschluss-Prüfungen nach drei oder dreieinhalb Jahren vorbereitet werden. Aber dann, kritisiert Michael Simon, „steht ja schon der erste Teil der

Abschlussprüfung an“. Deshalb müsse er nun den Schwerpunkt auf dieses Datum setzen. Das bedinge, „dass wir innerhalb der Ausbildung viel Zeit auf die Prüfungsvorbereitung legen.“ Acht bis zehn Wochen stehe eine spezielle Vorbereitung im Lehrplan. „Eigentlich sind wir als Unternehmen weder zuständig noch qualifiziert, die Defizite in den Grundlagen aufzuarbeiten“, betont Simon. Aber wenn ein Jugendlicher lernen solle, Kegel zu drehen, gehe das eine nicht ohne das andere. Deshalb biete Outokumpu zweimal pro Woche die Werksschule an. „Da wird dann an den Grundlagen gearbeitet!“ Zumeist in Gruppen. „Und dort setzen wir besonders gute Azubis als Hilfsausbilder ein.“ Als Makel sieht Michael Simon, dass die Ausbildungsinhalte an den Schulen nicht parallel zum Betrieb vermittelt würden. Oft müsse er sich in Gesprächen mit den Auszubildenden ein Bild darüber machen, was gerade an der Berufsschule durchgenommen werde. Und gerade diese Gespräche seien ein wichtiger Baustein für eine gute Prüfungsvorbereitung. „Wir brauchen das Vertrauen

*Auszubildende wie Sinar Demirci (l.) und Stefan Bikar tragen mit eigenen Präsentationen zur Gestaltung des Werksunterrichtes beim Haigerer Logistik-Unternehmen Kühne und Nagel bei.
Foto: Uli Geis*





Die neuen Prüfungsordnungen haben Michael Simon (links), Ausbildungsleiter beim Dillenburg-Edelstahlproduzenten Outokumpu, vor neue Herausforderungen gestellt. Foto: Uli Geis

der Auszubildenden. Wenn sie uns informieren, dann können wir den Stoff im Werksunterricht aufarbeiten.“

Überhaupt sei eine gute Gesprächsbasis für ein Gelingen der Abschlussprüfung von großer Bedeutung. Das gelte vor allem, wenn er einen Jugendlichen wieder aufrichten müsse, „wenn dieser vom Ergebnis der ersten Abschlussprüfung frustriert ist.“ Für diese Gespräche gebe es

keine Patentrezepte. Es sei eine seiner wichtigsten Aufgaben, mit den Auszubildenden sehr persönliche Gespräche zu führen. Auch über sehr private Probleme der jungen Leute. Und wenn es vor allem im familiären Umfeld des Jugendlichen nicht stimme, „dann holen wir uns auch fachliches Knowhow von außen.“ Wichtig sei, dass man stets ein offenes Ohr habe.

Zu dem großen Umfang, den die so genannten PAL-Prüfungen, die bundesweit einheitlich sind, verlangen, kämen innerhalb von Outokumpu noch einmal die Vorbereitungen auf die innerbetrieblichen Prüfungen, in denen die Jugendlichen spezielle Projekte innerhalb verschiedener Abteilungen des Unternehmens realisieren müssten. Probleme, vor denen Norbert Stoll, Ausbildungsleiter beim Haigerer Logistik-Unternehmen Kühne und Nagel

nicht steht. Weder müssen seine Schützlinge eine geteilte Abschluss-Prüfung ablegen, noch müsse er über die Qualität der jungen Leute klagen. „Aber wir sind darauf eingestellt, dass sich dies in den nächsten Jahren ändern kann.“ Um in diesem Fall noch bestehende Lücken zu schließen, wolle Kühne und Nagel einen halbjährigen Crash-Kurs mit entsprechenden Inhalten anbieten. Dabei verweist Stoll auf die heterogene Struktur seiner Auszubildenden, die er zweimal pro Monat zum gemeinsamen Unterricht trifft. „Wir haben sowohl Studienabbrecher als auch Gymnasiasten, Realschüler und Hauptschüler unter unseren Auszubildenden.“ Um diesen eine optimale Vorbereitung auf die einteilige Abschlussprüfung zu bieten, arbeitet Norbert Stoll mit Original-Aufgaben. „Damit haben wir großen Erfolg“, berichtet er und verweist auf den hohen Anteil vorgezogener Prüfungen und die guten Abschlüsse seiner Auszubildenden. Ein Teil des Erfolgsrezeptes sei auch ein kompakter Vorbereitungskurs auf die Prüfungen. Wichtig - und in einem Unternehmen wie Kühne und Nagel unverzichtbar - sei die Mitgestaltung des innerbetrieblichen Unterrichtes durch die Auszubildenden. „Nicht jeder kann im Bereich Seefracht oder Luftfracht vor Ort ausgebildet werden. Deshalb ist es wichtig, dass diejenigen, die vor Ort waren, den anderen anschaulich berichten.“ Natürlich seien hin und wieder auch Prüfungsängste ein Thema. Aber das beste dagegen sei eine gute Prüfungsvorbereitung, ist Norbert Stoll überzeugt. Als zusätzliches Angebot wolle man vor Prüfungen spezielle Seminare anbieten, in deren Mittelpunkt Themen wie Entspannungstechniken, Stressabbau, Lerntechniken und Zeitmanagement stehen. „Das Angebot wird von den Auszubildenden gewünscht.“ Einen wichtigen Beitrag zu einer entspannten Prüfung leiste die hohe Übernahmechance, die das Unternehmen biete. „Noten sind für uns nicht alles, wir honorieren auch den Einsatz unserer Auszubildenden.“ Der Berufsschule attestiert er in diesem Zusammenhang sehr gute Arbeit. „Sie hat einen großen Anteil an den guten Prüfungsergebnissen.“

Das habe zur Folge, dass der betriebliche Unterricht zumeist parallel zum schulischen laufe. Zudem schließe er jeden Themenkomplex mit einer Test ab, betont Norbert Stoll. „Dann weiß ich, dass das Thema abgeschlossen ist.“

AUSBILDER-INFO

Für die Prüfungen freistellen

Alle Auszubildenden sind, ohne Rücksicht auf ihr Lebensalter, für die Teilnahme an den Prüfungen freizustellen (§15 BBiG). Prüfungen in diesem Sinne sind Zwischenprüfungen, Abschlussprüfungen, Wiederholungsprüfungen und Prüfungen von Zusatzqualifikationen. Für die Zeit der Freistellung ist den Auszubildenden die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen. Freistellen heißt, den Auszubildenden die für die Teilnahme an den Prüfungen notwendige Freizeit zu gewähren, sie also nicht zu beschäftigen. Das Jugendarbeitsschutzgesetz wiederholt die Freistellungspflicht für Jugendliche und erweitert sie in zwei Punkten (§10JArbSchG):

- Die Freistellung für Prüfungen ist mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen auf die Arbeitszeit anzurechnen. Nicht angerechnet wird die Wegezeit.
- Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Prüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen (§10 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG).

Diese Regelung gilt nicht für Zwischenprüfungen. Die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen ist **eine** Abschlussprüfung, die mit Teil 1 beginnt, so dass nur für

diesen Teil die besagte Freistellungsregelung in Betracht kommt. Eine Freistellung gibt es nur vor dem **schriftlichen** Prüfungstag, nicht auch vor anderen Prüfungsteilen, z. B. vor der Fertigungsprüfung oder der mündlichen Prüfung. Im Übrigen ist nur dann freizustellen, wenn ein Arbeitstag der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht. Zusätzliche tarifvertragliche oder einzelvertragliche Regelungen sind zu beachten.

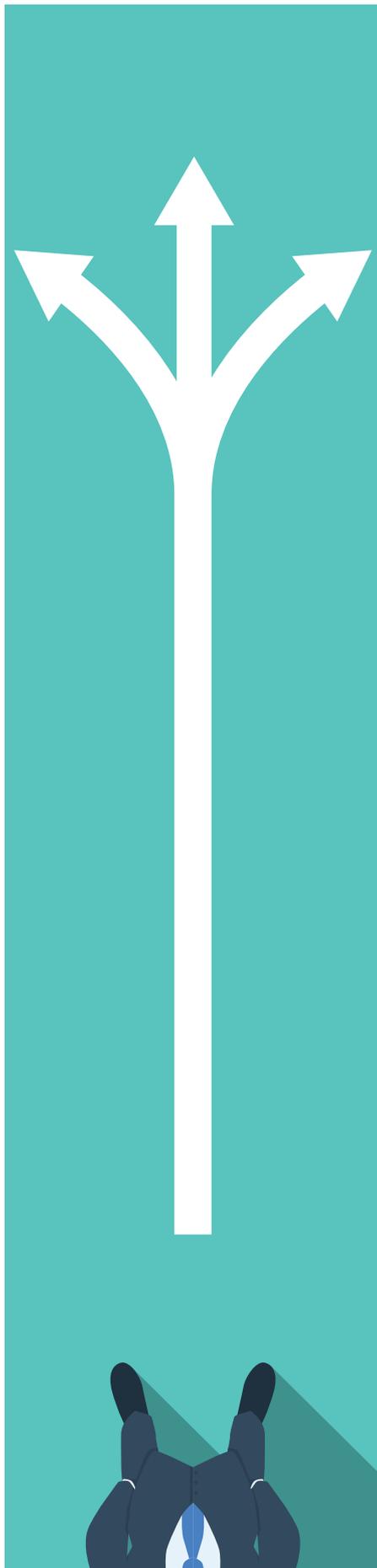
Zu den Prüfungen anmelden

Ausbildende haben ihre Auszubildenden rechtzeitig zu den angesetzten Zwischen- und Abschlussprüfungen oder zum ersten oder zweiten Teil einer gestreckten Abschlussprüfung anzumelden sowie der Anmeldung zur Zwischenprüfung oder zum ersten Teil einer gestreckten Abschlussprüfung bei Auszubildenden unter 18 Jahren eine Kopie oder Mehrausfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung gem. § 33 JArbSchG beizufügen.

Auszubildende erhalten eine Kopie des Anmeldeantrags.

Quelle:

Dr. Horst Hurlebaus,
Rechtsratgeber Berufsbildung



Ausbildungsserie Teil VI: Die Probezeit sinnvoll nutzen

Der Erfolg beginnt schon vor der Ausbildung

Für viele junge Menschen ist der Beginn der Lehre nach zumeist zehn Jahren Schulbank-Drücken ein Quantensprung.

Der Probezeit als Phase der organisatorischen und mentalen Umorientierung kommt dabei eine ganz besondere Bedeutung zu. Nach dem ersten Vierteljahr wird festgestellt, ob die Probezeit erfolgreich war und der Jugendliche seine Ausbildung fortsetzen darf. „Dabei sind drei Monate Probezeit einfach zu kurz, um sich tatsächlich ein Bild von einem Auszubildenden zu machen“, weiß Friedhelm Gürtzgen, Personalchef der Ehringshauser Unternehmensgruppe Küster. Er setzt bei der Beurteilung neuer Mitarbeiter deshalb schon vor dem ersten Ausbildungstag an.

„Die Unternehmen müssen Schnupperphasen anbieten“, rät Gürtzgen, der seit 12 Jahren für die Personalplanung bei Küster zuständig ist. Praktika sind geeignete Mittel, um den jungen Menschen einen Einblick in die Arbeitswelt im Allgemeinen und das jeweilige Unternehmen im Besonderen zu gewähren. In der Umkehrung erhält so auch das Unternehmen die Möglichkeit, den Jugendlichen bereits vor der Probezeit etwas kennen zu lernen. Gürtzgen: „Selbst wenn die Jugendlichen nur ein paar Tage im Unternehmen sind. Denn bei uns beginnt die Entscheidung für einen Auszubildenden



Dank einer guten fachlichen Betreuung vom ersten Tag seiner Lehre an hat sich der inzwischen zum Bachelor avancierte Industriekaufmann Jan Krämer für ein Masterstudium entschlossen.
(Foto: Uli Geis)

in der Regel schon vor Vertragsunterzeichnung.“ Ein System, das Küster seit Jahren mit Erfolg praktiziert. Die im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Probezeit selbst spielt daher keine so wichtige Rolle.

Entscheidend ist dabei das persönliche Gespräch mit dem Lehrstellenbewerber, teils auch mit dessen Eltern. Sicher ist allerdings eins: „Wir schauen uns den Menschen ganz genau an“, sagt Gürtzgen. Dieses Prinzip hat sich bewährt. „Wir haben in den letzten 15 Jahren keinen Auszubildenden nach drei Monaten wieder nach Hause schicken müssen“, betont Friedhelm Gürtzgen. Natürlich, gibt er zu, gehöre dazu auch „Glück und ein glückliches Händchen“.

Zehn Jugendliche stellt Küster jährlich ein, bildet aus zu Industriekaufleuten, Elektronikern für Betriebstechnik, Mechatronikern, Industriemechanikern und Zerspanern. Markus Hoyer, Ausbildungsleiter für die technischen Berufe, hat festgestellt: „Eine gute Betreuung der Jugendlichen vom ersten Tag an ist besonders wichtig.“ Sie sollen sich von Beginn an im Unternehmen gut aufgehoben wissen.

Das gelte aber auch schon für den Umgang mit Schülern oder anderen Praktikanten. Aus seiner



Erfahrene Ausbilder wie Peter Kunz (l.) betreuen die Jugendlichen in der Lehrwerkstatt der Firma Küster und schärfen frühzeitig deren Blick für Eigenverantwortlichkeit. (Foto: Uli Geis)

Sicht ist es wichtig, dass die Jugendlichen frühzeitig von den umfangreichen Praktika, die Küster anbietet, Gebrauch machen. „Praktikanten werden bei uns wichtig genommen“. Mit Erfolg, wie Gürtzgen be-

richtet. „Wir hatten einen Jugendlichen, der eigentlich nach der Schule studieren wollte, sich aber nach dem Praktikum für eine Lehre bei uns entschieden hat.“

Uli Geis

AUSBILDER-INFO

Probezeit sinnvoll nutzen

Jedes Berufsausbildungsverhältnis muss mit einer Probezeit beginnen. Diese beträgt nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) mindestens einen und höchstens vier Monate (§20 BBiG). Eine kürzere oder längere Probezeit darf nicht vereinbart werden. Bei einer Unterbrechung von mindestens einem Drittel kann die Probezeit auf Antrag um die Dauer der Unterbrechung verlängert werden. Eine automatische Verlängerung sieht das Berufsbildungsgesetz nicht vor.

Die Probezeit soll vom Betrieb genutzt werden, um zu prüfen, ob der Auszubildende für den Ausbildungsberuf geeignet ist und er sich in das betriebliche System einfinden kann. Der Auszubildende hat Gelegenheit festzustellen, ob er die richtige Berufswahl getroffen hat.

Ein enger Kontakt zwischen Ausbilder und Auszubildender während der Probezeit ist besonders wichtig. Bei der Beurteilung des Auszubildenden ist besonders auf sein Lern- und Sozialverhalten zu achten.

Übertragen Sie ihm nur Aufgaben die ihn als „Berufseinsteiger“ nicht überfordern, aber berufstypisch sind. Überprüfen Sie regelmäßig die Leistungen in der Berufsschule und besprechen mit dem Auszubildenden den Ausbildungsplan. Führen Sie während und am Ende der Probezeit Beurteilungsgespräche mit dem Auszubildenden durch. Benutzen Sie hierfür einen eigens für die besondere Situation der Probezeit entwickelten Beurteilungsbogen. Ist der Auszubildende noch jugendlicher, binden Sie auch die Eltern mit ein.

Ausbildungsreihe Teil VII: Wie wird man ein guter Ausbilder?

Ziele deutlich machen: „Wir überlassen nichts dem Zufall“



Was macht einen guten Ausbilder aus? Gute Abschlüsse und motivierte Jugendliche sind zwei wichtige Bausteine zu einem guten Betriebsklima.

Jonas Diehl hat sich schon als junger Mann der Herausforderung gestellt. Der heute 38-jährige gelernte Fluggerätemechaniker bildet seit 15 Jah-

ren beim Herborner Flugzeugküchen-Hersteller Sell junge Leute in verschiedenen technischen Berufen aus.



*Nicht nur bei fachlichen, sondern auch bei persönlichen Problemen stehen Jonas Diehl (rechts) sowie seine Kollegen Maximilian Ihring und Thorsten Maier den Sell-Auszubildenden zur Seite.
Foto: Uli Geis*

In dem seit einigen Jahren zu der französischen Zodiac Aerospace Gruppe gehörenden Unternehmen hat Diehl zwischen 1992 und 1995 selbst Fluggerätemechaniker gelernt. Hier heuerte er nach Fachabitur und Wehrzeit 1999 zunächst in der Produktion an und wurde kurz darauf Ausbilder. Ein Jahr später übernahm er diesen Bereich in leitender Position. „Seither habe ich 111 Prüflinge betreut“, zählt er auf. Dazu gehörten neben den Fluggerätemechanikern auch Elektroniker und Technische Produktdesigner, die im Werk Homberg/Ohm ausgebildet werden. War der frühe Einstieg in die Ausbildung eher ein Vor- oder ein Nachteil? Jonas Diehl muss kurz überlegen. „Sowohl als auch“, erklärt er. Er habe es seinerzeit als eine große Verantwortung empfunden, „der ich mich allerdings stellen wollte.“ Als vorteilhaft habe sich erwiesen, dass ihm seine eigene Lehre und deren Inhalte noch sehr präsent gewesen seien. In einzelnen Fällen habe er aber auch feststellen müssen, dass bei dem einen oder anderen Auszubildenden der Respekt anfangs gefehlt habe. „Wir waren zum Teil gleich alt.“ Das habe auch für verschiedene Bereiche der Fertigung

gegolten, in denen die Jugendlichen nach der Ausbildung in der Lehrwerkstatt arbeiten. Hier sei es wichtig, „dass man sich durch Leistung bei den Kollegen den nötigen Respekt verschafft“, hat der 38-Jährige festgestellt. Dies zeige sich zum einen in konkreten Vorgaben zu den Ausbildungsinhalten und bestätige sich am Ende der Lehrzeit durch die guten Prüfungsergebnisse. „Wir haben alle 111 Auszubildenden durch die Prüfungen gebracht“, bilanziert Jonas Diehl nicht ohne Stolz.

Ohne den intensiven Kontakt zu den Werkstätten sei der Erfolg in der Ausbildung nicht in diesem Maße möglich gewesen. „Es ist auch ein Verdienst der Kollegen in den einzelnen Abteilungen“, attestiert er. Von Beginn an müssten zwischen Ausbildern und Auszubildenden klare Strukturen geschaffen werden. Das beginne bereits in den ersten Tagen, „wenn die jungen Leute einen U-Stahl feilen müssen“. Schon hier würden er und seine

beiden Kollegen Maximilian Ihring und Thorsten Maier auf eine intensive Begleitung der Jugendlichen achten. „Wir überlassen nichts dem Zufall“, betont Diehl. Diese Strategie setze sich fort, wenn die Lehrlinge in der Fertigung eingesetzt würden. „Wir machen immer unsere Ziele, die wir in der Ausbildung verfolgen, deutlich.“ Dabei setzen Jonas Diehl und seine beiden Kollegen auf den Dialog mit den Azubis. Alles werde hinterfragt „und wir stellen uns jeder Diskussion“, erläutert er. Immer gehe es darum, den Sinn einer Vorgabe zu erklären. Aber: „Irgendwann muss auch einmal die Richtlinienkompetenz greifen!“

Der enge Kontakt sowohl unterhalb der Auszubildenden als auch zu den Vorgesetzten stelle einen wichtigen Faktor dar. „Hier wird viel geduzt, nur uns sprechen die Jugendlichen mit Sie an.“ Über den rein fachlichen Kontakt dürfe aber nicht übersehen werden, dass junge Leute gerade in dem

Alter, in dem sie eine Ausbildung beginnen, oft mit vielen privaten Problemen zu kämpfen hätten. „Wenn wir feststellen, dass jemand familiäre oder andere persönliche Sorgen hat, versuchen wir, mit ihm zu reden.“ Viele hätten in dieser Zeit ganz unterschiedliche Krisen. Da gelte es, auch das private Umfeld einzubeziehen. Aber auch hier müsse man als Ausbilder eine klare Linie fahren, betont Jonas Diehl. Und, hat er festgestellt: „Man macht nicht alles richtig!“ Um die jungen Leute stets über den Stand ihrer Ausbildung auf dem Laufenden zu halten, gebe es regelmäßige Beurteilungen. „Jeder bekommt eine Rückmeldung, aber er soll auch selbst etwas dazu sagen.“

In einem gewissen Umfang sei die Lehrwerkstatt auch ein Ort der Erziehung. Weil viele der Jugendlichen zumindest ab dem zweiten Lehrjahr volljährig seien, sei es wichtig, gemeinsam mit ihnen an deren Sozialverhalten zu arbeiten. Regularien spielten dabei eine große Rolle. „Wir begrüßen uns zum Arbeitsbeginn mit einem Guten Morgen und machen auch gemeinsam Feierabend.“ So könne man als Ausbilder auch auf die charakterliche Entwicklung des Jugendlichen noch einwirken. Als Instrument der Organisation könne das Berichtsheft dienen, hat Jonas Diehl festgestellt. „Wir versuchen den Auszubildenden klar zu machen, dass das Führen des Heftes keine Schikane ist.“ Und das mit Erfolg, wie einige der Eltern schon bestätigt hätten. „Seither sieht es auch zuhause in deren Zimmern anders aus.“

Uli Geis

AUSBILDER-INFO

Wie wird man (ein guter) Ausbilder, (eine gute) Ausbilderin?

Wer Auszubildende ausbildet, muss persönlich und fachlich geeignet sein.

- » Persönlich nicht geeignet ist, wer Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder wiederholt und schwer gegen das Berufsbildungsgesetz verstoßen hat.
- » Fachlich geeignet ist, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind.

Die fachliche Eignung setzt sich aus zwei Teilen zusammen, aus der

- » Beruflichen Eignung und der
- » Berufs- und arbeitspädagogischen Eignung gem. Ausbildereignungsverordnung (AEVO)

Neben dem Nachweis der beruflichen Eignung gem. § 30 Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist zu-

sätzlich Voraussetzung, dass der Ausbilder / die Ausbilderin eine angemessene Zeit in seinem / ihrem Beruf, in dem er / sie ausbilden will, praktisch tätig gewesen ist.

Seit dem 01.08.2009 müssen Ausbilder und Ausbilderinnen grundsätzlich für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach der Ausbildereignungsverordnung nachweisen. Die Ausbilderprüfung umfasst die Kompetenz der vier Handlungsfelder

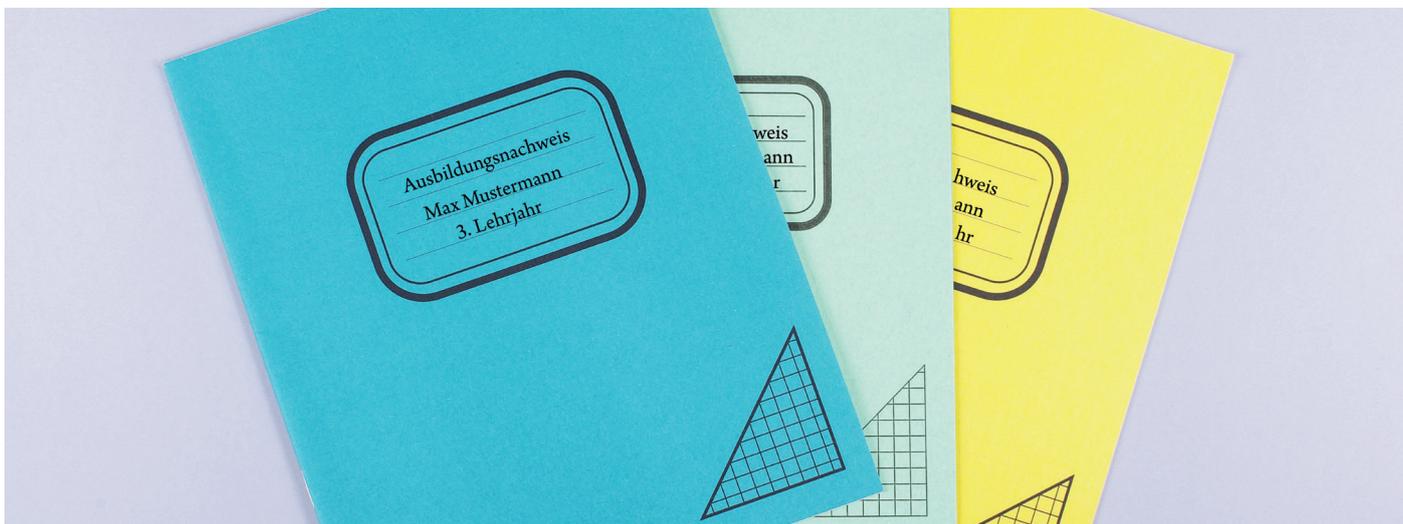
- » Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen
- » Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken
- » Ausbildung durchführen und
- » Ausbildung abschließen

Die Vollendung des 24. Lebensjahres ist für die fachliche Eignung keine Voraussetzung mehr.

Quelle: Dr. Horst Hurlebaus, Rechtsratgeber Berufsbildung

Ausbildungsserie Teil VIII: Berichtsheft richtig führen

Die Handschrift des Ausbildungsbetriebs



Zugegeben, das Führen eines Berichtsheftes gehört nur bei wenigen Auszubildenden zu den Lieblingsbeschäftigungen. Doch ohne ordentliche Buchführung – keine Zulassung zur Abschlussprüfung.

David muss nicht lange nachdenken: „Berichtsheft schreiben ist mir auf jeden Fall lieber als bügeln“, sagt der angehende Fachpraktiker für Hauswirt-



Das Berichtsheft, sagt Anna (l.), gebe ihr einen guten Überblick über die Tätigkeiten und Abteilungen, die sie im Laufe ihrer Ausbildung durchlaufen hat. Foto: Uli Geis

schaft bei der Königsberger Diakonie in Wetzlar. Von Beginn an habe er die Notwendigkeit erkannt. „Es ist für mich ein Nachweis über die erledigten Arbeiten“, sagt er. Eine solche Einstellung freut Marion Peller, denn die Ausbildungsleiterin im Haus Renata auf dem ehemaligen Spilburg-Gelände legt großen Wert auf ein gut geführtes Berichtsheft. Dabei orientiere sie sich aber durchaus am Machbaren, sagt sie. Denn ihre Schützlinge bringen in der Regel Defizite mit. Die Ausbildung Fachpraktiker für Hauswirtschaft ist ein berufliches Angebot für Menschen mit Behinderung. Sie wird finanziell gefördert. Die Ausbildungsgänge sind geregelt und können sich - je nach Branche - voneinander unterscheiden. Allen ist aber eigen, dass ein Berichtsheft nicht die Kür, sondern die Pflicht ist.

In drei Lehrjahren bilden Marion Peller und ihre Kolleginnen in verschiedenen Genres wie Putzen, Kochen oder Bügeln rund 40 Jugendliche aus. „Wir haben viele Auszubildende von Förderschulen, ein Hauptschulabschluss ist nicht zwingend erforderlich“, erläutert Petra Kuhn-Auriga, eine der Ausbilderinnen. Großen Wert lege man auf eine intensive

Betreuung - auch beim Schreiben des Berichtsheftes. „Wir müssen gerade am Anfang Hilfestellung geben“, sagt Petra Kuhn-Auriga. Es habe sich als vorteilhaft erwiesen, wenn die Lehrlinge ihre Tätigkeiten einmal in der Woche zu Papier brächten. „Wir unterweisen die jungen Leuten an einem Tag in der Woche speziell auf diesem Sektor.“

Am liebsten ist es Marion Peller, wenn das Berichtsheft mit der Hand geführt wird. „Weil sich viele aber oft verschreiben, gehen sie lieber an den Computer und tippen ihre Notizen dort nieder“, hat sie festgestellt. Kurze Zyklen seien wichtig, da sich einige der Auszubildenden sonst nur schwer erinnern könnten, „was sie im entsprechenden Zeitraum gemacht haben“, hat Petra Kuhn-Auriga festgestellt. Beide Ausbilderinnen freuen sich, wenn das Führen der Berichtsheftes als Regeltätigkeit überhaupt akzeptiert wird. „Weil einige aus problematischen Elternhäusern kommen, müssen wir dieses Verantwortungsgefühl zunächst vermitteln“, erklärt Marion Peller. „Die Auszubildenden müssen wissen: Das ist meine Sache, meine Aufgabe!“ Aber sie müssten es halt zunächst einmal lernen.

Wert werde darauf gelegt, dass nicht nur die Tätigkeiten akribisch aufgelistet werden, sondern auch



Das Führen des Berichtsheftes gehöre zu den Arbeiten, die er lieber erledige als das Bügeln, bekannte David, Auszubildender zur Fachkraft für Hauswirtschaft. Foto: Uli Geis

die Fehlzeiten. „So wird ihnen bewusst, warum sie an bestimmten Tagen gefehlt haben.“ Am besten zu lesen sei in der Regel das Wort „frei“. Manchmal gibt es sogar Liebesschwüre am Seitenrand ... Wenn es dabei gar zu arg kommt, „dann streiche ich den Eintrag durch und unterschreibe das Be-

richtsheft nicht.“ Denn bei einem zertifiziertem Bildungsträger wie der Königsberger Diakonie werde auf die Vorgaben geachtet. „Das Berichtsheft ist auch die Handschrift des Ausbildungsbetriebes“, betont die Ausbildungsleiterin. Aber auch eine Stütze für die eigene Arbeit, wie Anne,

eine Kollegin Davids festgestellt hat. Sie brachte bereits Berichtsheft-Erfahrungen mit in ihre Ausbildung. Zuvor hatte sie schon eine Lehre als Bäckerei-Fachverkäuferin absolviert. Wegen der Vielschichtigkeit ihrer neuen Ausbildung hat sie stets einen Notizblock dabei. Und wie David führt sie täglich Buch. „So kann ich immer nachlesen und mir meine Tätigkeiten in Erinnerung rufen“, sagt sie. „Ich wüsste sonst gar nicht mehr, was ich am ersten Tag gemacht habe“. Einmal, erinnert sich Marion Peller, sei kurz vor der Prüfung das Berichtsheft eines Auszubildenden gestohlen worden. „Das war dann eine Heidenarbeit, bis alles wieder zusammengestellt war“, erinnert sich die Ausbildungsleiterin. Aber schließlich sei es rechtzeitig wieder aufgetaucht.

Uli Geis

AUSBILDER-INFO: Alles, was Recht ist

Berichtshefte richtig führen

Auszubildende haben ein Berichtsheft in Form eines Ausbildungsnachweises zu führen. Die Führung des Berichtsheftes ist in den jeweiligen Ausbildungsordnungen der Ausbildungsberufe geregelt. Der Berufsbildungsausschuss der Industrie- und Handelskammer Lahn-Dill hat eine Richtlinie zur Führung von Ausbildungsnachweisen beschlossen. Diese können unter Dokumenten-Nr.: 72926 auf der Internetseite www.ihk-lahndill.de heruntergeladen werden.

Die Ausbildungsnachweise sind täglich oder wöchentlich zu führen. Wichtig ist, dass die Eintragungen den Inhalt der betrieblichen Ausbildung wiedergeben. Die Angaben im Berichtsheft sollen stichwortartig vorgenommen werden. Dabei sind die betrieblichen Tätigkeiten, betriebliche und überbetriebliche Unterweisungen, betrieblicher Unterricht und sonstige Schulungen zu dokumentieren. Die Themen des Berufsschulunterrichts müssen ebenfalls im Nachweisheft eingetragen werden. Alle Eintragungen sollen mit den entsprechenden Stundenangaben gemacht werden. Die Stundenangaben sind notwendig, damit die

zeitliche Dauer der Tätigkeiten aus dem Ausbildungsnachweis hervorgeht. Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, die Ausbildungsnachweise während der Ausbildungszeit im Betrieb zu führen. Auszubildende oder Ausbilder/-innen prüfen die Eintragungen in den Nachweisen mindestens monatlich. Bei jugendlichen Auszubildenden sollen auch die Eltern in regelmäßigen Abständen die Nachweise unterschreiben.

Ein ordnungsgemäß geführtes Berichtsheft (Ausbildungsnachweis) ist eine der Zulassungsvoraussetzungen zur Abschlussprüfung.



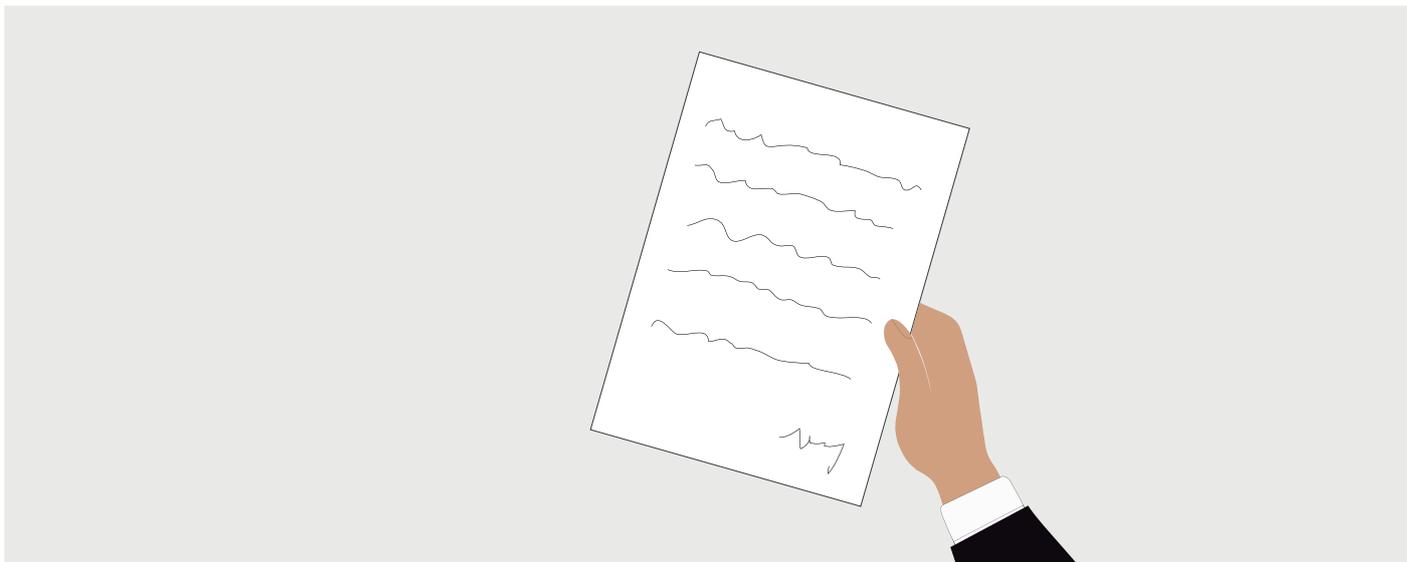
Wolfgang Tchorz, Ausbildungsberater der IHK Lahn-Dill, seit 2015 im Ruhestand



Der kritische Blick in die Berichtshefte ihrer Schützlinge gehört zur Arbeit der Ausbilderinnen Petra Kuhn-Auriga (l.) und Marion Peller von der Königsberger Diakonie in Wetzlar. Foto: Uli Geis

Ausbildungsserie Teil IX: Ausbildungsvertrag richtig ausfüllen

Der **Ausbildungsvertrag** ist verbindlich



Auf den ersten Blick erscheint die Unterzeichnung eines **Ausbildungsvertrages nicht gerade als Thema, das zu differenzierter Auseinandersetzung reizt. Und doch bietet es viele Facetten.**

„Er bringt etwas zu Ende und startet etwas Neues“, sagt Tina Pfeiffer-Busch, Ausbildungskoordinatoren der Friedhelm-Loh-Group über den Vertrag.

„Die Unterschrift des Jugendlichen und seiner Eltern sowie des Betriebes beendet in der Regel die Schullaufbahn und bildet den Einstieg in ein langes



Baut auf Verbindlichkeit: Ulrich Halmel, Personalchef der Volksbank Dill eG.

Berufsleben.“ Insofern geht der Vertrag weit über den Charakter eines standardisierten Schriftstückes hinaus. Für den Ausbildungsbetrieb gehe mit der Unterzeichnung des Vertrages auch ein aufwendiger Bewerbungsprozess zu Ende. Pfeiffer-Busch: „In diesem Verlauf sehe ich mir die Bewerber sehr genau an und unterhalte mich mindestens eine Dreiviertelstunde lang, um mir ein gutes Bild von ihnen machen zu können.“ Dieses Bild allerdings habe sich im Laufe der Jahre gewandelt. „Vor einigen Jahren haben sich die Bewerber noch gefreut, wenn ihnen mitgeteilt wurde, dass sie einen Ausbildungsplatz bekommen.“ Das habe sich geändert. Die fast 2.000 Jahre alte Regel, nach der Verträge - pacta sunt servanda - einzuhalten sind, werde oft aufgeweicht. „Heute gibt es leider immer wieder die Mentalität, einen Vertrag nicht als verbindliche Zusage an zu sehen“, bedauert Tina Pfeiffer-Busch. Gerade Bewerber von auswärts, schlossen zunächst Verträge ab, um sich aber gleichzeitig in näher gelegenen Betrieben zu bewerben - und im Zweifel einen weiteren Vertrag zu unterzeichnen. „Das ist eine Praxis, die auch Kollegen von anderen Firmen feststellen.“ Für Pfeiffer-Busch und ihre Kollegen ist dies mehr als ärgerlich. „Denn wir sichten und testen die Bewerber, ehe wir uns für den einen oder anderen Kandidaten entscheiden.“

In diesem Zusammenhang mahnt sie die jungen Leute, genau zu überlegen, ob sie tatsächlich zusage wollen – ohne die Verbindlichkeiten anschließend wieder aufzukündigen. „Vertrags-Hopping hinterlässt nicht unbedingt einen guten Eindruck! Ulrich Halmel kann diese Einschätzung bestätigen. „Das war für uns sehr ärgerlich“, erinnert sich der Personalchef der Volksbank Dill eG in Dillenburg. Ein solches Verhalten sei nicht nur dem Vertragspartner gegenüber unfair, „sondern auch Bewerbern, denen wir abgesagt haben.“ Seither formuliert Halmel in Gesprächen mit den Bewerbern, was die Volksbank erwarte. „Vor allem Verbindlichkeit.“

Die letzten Kandidaten für das im Spätsommer 2015 beginnende Ausbildungsjahr hat Halmel gesichtet. Die Verträge sind unterschrieben und gegengezeichnet. Die Neuen können kommen. Elvan Bagci ist eine „Alte“ unter den Azubis der Volksbank Dill eG. Gerade ist die türkisch-stämmige Dillenburgerin wieder an ihren Arbeitsplatz in der Voba-Zentrale zurückgekehrt, nachdem sie zwei Wochen lang in Istanbul bei einer deutschen Bank ein Praktikum absolviert hatte. „Vertraglich abgesichert natürlich“, betont Halmel. Denn, dazu rät der Personalchef, solche zusätzlichen Angebote sollten von Beginn an fixiert sein.

Ausbildungsverträge gehören für ihn zum täglichen Geschäft. Obwohl die meisten Vertragspunkte in Standardkontrakten festgeschrieben seien, lohne sich ein Blick in die Feinheiten. Das beginne schon mit dem Blick auf das Alter der jungen Frauen und Männer. Oft müssten die Eltern den Vertrag noch mit unterschreiben. In der Regel kein Problem. „Eltern haben ein Interesse am beruflichen Erfolg ihrer Kinder und arbeiten mit uns Hand in Hand“, weiß Ulrich Halmel. Dennoch müsse bei getrennt lebenden Eltern vorab die Frage geklärt werden, ob beide oder nur einer unterschreiben darf. Die Väter und Mütter hätten auch ein Recht darauf zu erfahren, wie die innerbetriebliche Ausbildung ablaufe. „Zum Beispiel, ob es speziellen internen Unterricht gibt“. Auch das sollte im Vertrag fixiert werden, wie die Dauer. „Bei uns sind drei Jahre Lehre die Regel, eine Vorbildung erkennen wir nicht an“, betont Halmel. Dafür bestehe die

Möglichkeit, die Prüfung vorzuziehen. „Wenn die Leistungen stimmen.“ Ein vorzeitiges Ende der Lehre nach Abschluss der viermonatigen Probezeit habe er noch nicht erlebt. „Wir mussten noch nie die Reißleine ziehen.“ Es sei denn, der Jugendliche habe von sich aus die Ausbildung beendet.

Egal wie viele Paragraphen letztendlich in einem Vertrag auftauchen, einen Rat hat Ulrich Halmel für alle Ausbildungsleiter: „Wichtig ist schnelles Handeln, wenn man gute Bewerber haben will.“

Uli Geis

Ihr IHK-Ansprechpartner:

Dr. Gerd Hackenberg
Tel.: 02771 842-1400
hackenberg@lahndill.ihk.de



*Tina Pfeiffer-Busch ist Ausbildungs-
koordinatorin der Haigerer
Friedhelm-Loh-Group.*

AUSBILDER-INFO: Alles, was Recht ist

Berufsausbildungsvertrag richtig ausfüllen

Ausbildende sind verpflichtet, den wesentlichen Vertragsinhalt spätestens vor Beginn der Berufsausbildung nach § 11 Abs. 1 Satz 1 BBiG schriftlich niederzulegen und bei der zuständigen Stelle einzureichen.

In die Niederschrift sind aufzunehmen:

- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll
- Beginn und Dauer der Ausbildung
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit
- Dauer der Probezeit
- Zahlung und Höhe der Vergütung
- Dauer des Urlaubs
- Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann

- Hinweise auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

Es empfiehlt sich, den von der jeweiligen zuständigen Stelle herausgegebenen Muster-Ausbildungsvertrag zu verwenden.

Vertragsvorlagen der IHK Lahn-Dill finden Sie unter:

<http://www.ihk-lahndill.de/produktmarken/bildung/Ausbildungsberatung/Ausbildungsdokumente/>

Textvorschlag der Ausbildungsberatung zu den sonstigen Vereinbarungen unter Punkt H im Ausbildungsvertrag: „Unaufgeforderte Vorlage aller schulischen Leistungsnachweise und der betrieblichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) bis jeweils zum 5. Werktag des Folgemonats.“

Quelle: Dr. Horst Hurlbaeus, Rechtsratgeber Berufsbildung

Ausbildungsserie Teil X: Vergütung im BAV richtig eintragen

Beim Blick in den Geldbeutel – Perspektiven nicht vergessen



Ein Ausbildungsvertrag ist facettenreich. Zu den wichtigen Parametern der Willensbindung zwischen Betrieb und künftigem Auszubildenden gehört die Vergütung, die der Jugendliche in den drei Jahren seiner Lehre bekommt - und mit denen er planen muss.



„Unsere Auszubildenden werden nach den Tarifen von HessenMetall bezahlt“, erklärt Iris Trost, Personalreferentin von Hexagon in Wetzlar. (Foto: Uli Geis)

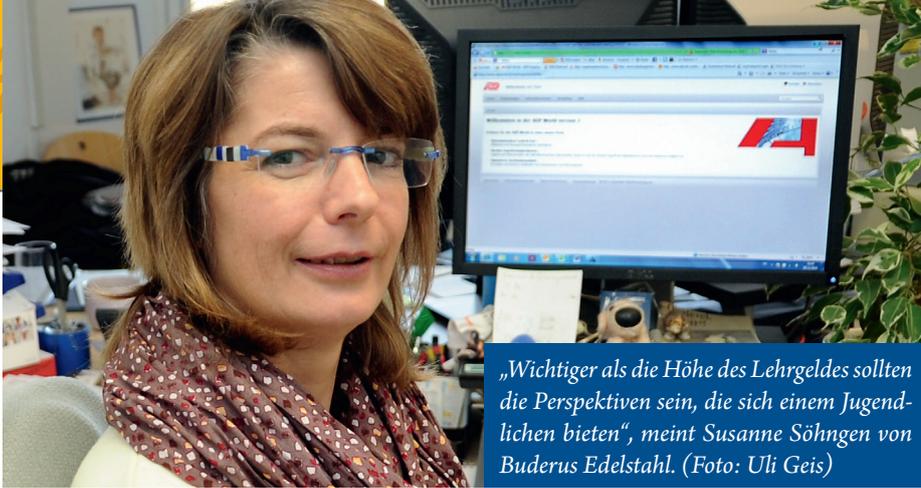
Den wichtigsten Orientierungsrahmen bieten die Tarifverträge, die zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgehandelt wurden. Diese bilden bei den meisten Unternehmen die Basis der Vergütung. Wie bei der Wetzlarer Hexagon Metrology GmbH, einem auf den internationalen Märkten vertretenen Hersteller hochmoderner Mess-Systeme.

„Unsere Auszubildenden werden nach den Tarifen von HessenMetall bezahlt“, erklärt Iris Trost, Personalreferentin des in der Domstadt 330 Mitarbeiter beschäftigenden Unternehmens. Zehn dieser Mitarbeiter sind Auszubildende, darunter neben acht angehenden Mechatronikern zwei Industriekaufleute. Für den Nachwuchs ist Iris Trost zuständig. Gerade hat sie die Planungen für das im Sommer beginnende neue Ausbildungsjahr abgeschlossen. Mit 881 Euro dürfen die jungen Leute im ersten Ausbildungsjahr seit Mai vergangenen Jahres rech-

nen. Dieser Betrag erhöht sich in den Folgejahren über 934 Euro und 1.006 Euro auf 1.043 Euro im vierten Jahr. Gerade am Anfang zahlen die jungen Leute lediglich Sozialabgaben, Lohnsteuer fällt noch nicht an, erläutert sie.

„Dazu kommen 69 Prozent Urlaubsgeld für 30 Tage und zusätzlich gibt es Weihnachtsgeld.“ Alles wird akribisch im Vertrag aufgeführt, erklärt die Personalreferentin, die seit 20 Jahren bei Hexagon beschäftigt ist. Klar geregelt ist auch, wie das Urlaubsgeld ausbezahlt wird. „Die Mitarbeiter erhalten es anteilmäßig immer dann, wenn sie Urlaub abnehmen.“ Die Höhe des Weihnachtsgeldes orientiert sich an den Jahren der Betriebszugehörigkeit. Eine Praxis, die offensichtlich Erfolg hat. Denn: „Wir haben erst 2001 wieder mit der Ausbildung begonnen“, erklärt Iris Trost. Seither habe sie 38 Jugendliche in den beiden Ausbildungsberufen betreut. „Und 34 sind immer noch bei uns im Unternehmen. Darauf kann man stolz sein.“

Die gute Quote liege aber nur zu einem Teil an der Bezahlung. „Die Jugendlichen werden bei



„Wichtiger als die Höhe des Lehrgeldes sollten die Perspektiven sein, die sich einem Jugendlichen bieten“, meint Susanne Söhngen von Buderus Edelstahl. (Foto: Uli Geis)

uns sehr praxisnah ausgebildet“, erläutert sie. Je nach Stand ihrer Ausbildung wurden sie mit verantwortungsvollen Aufgaben betraut. Das gelte sowohl für die gewerblichen als auch die kaufmännischen Lehrlinge. „Die leben in keiner Scheinwelt, sondern sie wissen, was sie tun.“ Sollte sich ein Jugendlicher bereits im ersten Ausbildungsjahr als so fit erweisen, dass er direkt ins zweite wechseln kann, erhöhen sich automatisch die Bezüge. Dies sei bei Fachoberschülern und Berufsgymnasiasten durchaus möglich. „Das entscheidet sich aber erst nach dem ersten Zeugnis“, betont Iris Trost.

Auch Susanne Söhngen hat ihre Planungen für 2015 abgeschlossen. So gut wie, zumindest. Denn die Leiterin der Personalentwicklung und Ausbildung beim Wetzlarer Unternehmen Buderus Edelstahl kann sich ihrer Sache seit einiger Zeit nicht mehr so ganz sicher sein. Immer öfter ziehe sich das Einstellungsverfahren für die Auszubildenden bis ins Frühjahr.

„Wir haben hin und wieder Absagen bekommen, wenn einem Jugendlichen bei einem anderen Unternehmen mehr Geld angeboten worden war“, erzählt sie. Wie in anderen Unternehmen werden Auszubildende nach dem jeweils gültigen Tarif bezahlt. Im Fall von Buderus Edelstahl ist das der so genannte Saar-Tarif.

Obwohl sie durchaus Verständnis für derartige Überlegungen bei den jungen Leuten habe, sei sie hin und wieder erstaunt gewesen, welche Kriterien die Grundlagen für deren Entscheidung gebildet hätten. „Wichtiger als die Höhe des Lehrgeldes sollten die Perspektiven sein, die sich einem Jugendlichen in dem künftigen Ausbildungsbetrieb bieten“, meint Susanne Söhngen. Und gerade da biete Buderus Edelstahl neben einer Übernahmegarantie nach Abschluss der Ausbildung auch viele Qualifizierungsmöglichkeiten.

Künftigen Schulabgängern rät Susanne Söhngen, sich über den Rahmen der Vergütung hinaus intensiv über die Möglichkeiten, die eine Ausbildung bietet, zu informieren. Durch Praktika oder den Besuch von Ausbildungsmessen. „Sie sollen das Geld nicht außer Acht lassen, aber auch bedenken, dass sie mit einem guten Gefühl zur Arbeit gehen wollen.“

Im Sommer werden 20 neue gewerblich-technische Auszubildende und zwei angehende Industriekaufleute ihre Ausbildungsstellen in Wetzlar

antreten. Zurzeit sind 91 gewerbliche und vier kaufmännische Auszubildende bei dem Unternehmen beschäftigt. Dazu kommen noch neun junge Leute im Dualen Studium. „Sie erhalten das Gehalt der Auszubildenden im dritten und vierten Lehrjahr.“ Der Kampf um die Talente, die künftigen Fachkräfte, sei deutlich zu spüren. „Die Verbindlichkeit ist nicht mehr in dem Maße wie früher gegeben“, sagt sie. „Wir haben schon Absagen nach Zusagen bekommen.“ Hintergrund sei, dass für viele Jugendliche der aktuelle Lebensstil sehr wichtig sei. Dabei sei die künftige Entwicklung des Lebensstandards von der Leistung abhängig. Und entsprechende Leistungen erbringen auch junge Menschen dann gerne, wenn das oben angesprochene „gute Gefühl“ stimmt und sie gerne zur Arbeit gehen, weil Umfeld und die übrigen Rahmenbedingungen neben dem Gehalt ins Gesamtbild passen.

Uli Geis

AUSBILDER-INFO: Alles, was Recht ist

Ausbildungsvergütung muss angemessen sein

Auszubildende haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Diese ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden zu so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich ansteigt (§ 17 Abs. 1 BBiG). Die Zahlung und Höhe der Vergütung ist in die Vertragsniederschrift aufzunehmen.

Es ist Sache der Ausbildenden und der Auszubildenden sowie der Tarifvertragsparteien, die Ausbildungsvergütung im Einzelnen, namentlich ihre Höhe, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen eigenverantwortlich festzulegen. Soweit Vergütungen tariflich geregelt sind und auf den Ausbildungsvertrag anwendbar oder vereinbart sind, haben Auszubildende mindestens Anspruch auf die tarifvertraglich vorgesehene Vergütung. Selbst wenn die Anwendung tariflicher Sätze nicht ausdrücklich vereinbart ist, gelten diese, sofern ein Tarifvertrag für allge-

meinverbindlich erklärt worden ist. Ausbildungsvergütungen werden regelmäßig für alle Ausbildungsverhältnisse unabhängig davon, für welchen Ausbildungsberuf die Ausbildung erfolgt, in den entsprechenden Tarifverträgen des jeweiligen Gewerbezweiges geregelt.

Eine Differenzierung danach, welchen Abschluss die Ausbildung zum Ziel hat, erfolgt nach den einschlägigen Tarifverträgen nicht. Entscheidend kommt es nur auf den Gewerbe- bzw. Industriezweig an, in welchem die Ausbildung stattfindet.

Soweit Tarifverträge nicht bestehen oder im Einzelfall keine Anwendung finden, muss die Vergütung jedenfalls angemessen sein. Eine Ausbildungsvergütung ist in der Regel nicht mehr angemessen, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als 20% unterschreitet.

Quelle: Dr. Horst Hurlebaus, Rechtsratgeber Berufsausbildung

Ausbildungsserie Teil XI: Abmahnung und Kündigung

Verstöße sind Jugendlichen oftmals nicht bewusst

Die Stolpersteine, die Jugendliche auf dem Weg zu einem erfolgreichen Abschluss ihrer Berufsausbildung vorfinden, können vielfältig sein. Und nicht selten legen sich die Jugendlichen diese selbst vor die Füße.

Mit unterschiedlichen Folgen. Im schlimmsten Fall können sie Auslöser für eine Abmahnung sein. Oder gar für die Auflösung des Ausbildungsvertrages. Bernd Feige, Geschäftsführer des Bildungszentrums von Christmann und Pfeiffer in Breidenbach, musste sich in den vergangenen Jahren immer wieder mit diesem Thema beschäftigen.

In dem überbetrieblichen Ausbildungszentrum werden auf vier verschiedenen Säulen junge Leute auf einen gewerblich-technischen Abschluss vorbereitet. Das Spektrum reicht von der beruflichen Orientierung über die klassische dreijährige Ausbildung und die Umschulung bis zur Weiterbildung. Seit der Gründung 1999 leitet Feige die Einrichtung, die sich mittlerweile zum größten überbetrieblichen Ausbildungsverbund in Hessen gemauert hat. Zunächst unter der Führung von Christmann und Pfeiffer, steht es seit zehn Jahren auf eigenen rechtlichen Füßen. In dieser Zeit haben

hier fast tausend Absolventen ihre Abschlüsse erworben. Eine „Erfolgsgeschichte und ein Modell für die Zukunft“, ist Feige sicher. Das dokumentierten sowohl die geringe Abbrecherquote als auch die überdurchschnittlichen Noten der Jugendlichen bei den Abschlussprüfungen.

Damit das so bleibe, sei von ihm und seinen Kollegen oft viel Fingerspitzengefühl im Umgang mit den jungen Leuten gefordert. „Dabei sind die Jugendlichen nicht schwieriger als früher, sondern anders“, hat der 52-Jährige festgestellt. Das gelte auch für die Bereiche, in denen heutzutage Probleme lauerten, die am Ende zu Abmahnungen oder gar Kündigungen führen können. Vergehen, die gerade jungen Leuten oft als solche gar nicht bewusst seien.

Die Zahl der Verstöße, die er in den vergangenen 15 Jahren erlebt habe, sei nicht sehr hoch - die Genres



Um Abmahnungen oder Kündigungen zu vermeiden, sind oft viele Gespräche mit den Auszubildenden nötig, weiß Bernd Feige, Geschäftsführer des C+P Bildungszentrums in Breidenbach

Foto: Uli Geis

jedoch vielfältig. Sie reichten vom nicht ordentlich geführten Berichtsheft über die Pünktlichkeit und den sorgfältigen Umgang mit der Ausrüstung bis zum Blaumachen in der Berufsschule.

„Ich musste auch schon mal tief durchatmen“, weiß Bernd Feige. Am eklatantesten sei der Fall einer jungen Auszubildenden gewesen, die aus einem Schrank Prüfungsunterlagen entwendet und ihren Kollegen zum Kauf angeboten hatte. Da auch ein klärendes Gespräch mit der jungen Frau nicht zum Erfolg geführt habe, sei hier in Absprache mit ihrem Ausbildungsbetrieb die Kündigung ausgesprochen worden. „Das war die konsequente Folge.“ Die Zusammenarbeit mit den jeweiligen Unternehmen, die zu dem Verbund gehören, sei die Voraussetzung in solchen Fällen, denn Personalhoheit hat Bernd Feige lediglich bei den Umschülern, die direkt beim Bildungszentrum beschäftigt sind.

Gerade bei dieser Klientel komme es hin und wieder vor, dass die Berufsschule nur unregelmäßig besucht werde. „Die Berufsschule ist aber bezahlte Arbeitszeit“, betont der 52-Jährige. Als gefährliches Pflaster könne sich auch die unsachgemäße Führung des Berichtsheftes erweisen. Genauso wie das Lernen zuhause. Feige: „Da kann ich nur nachhaken.“ Viele Jugendliche hätten außerdem Probleme mit Werten. „Hier fehlt oftmals das Bewusstsein.“ Das betreffe durchaus auch die materiellen Werte der Einrichtung.

Ziel einer Abmahnung müsse es sein, „dass wir den Jugendlichen wieder auf das rechte Gleis bringen“, betont Feige. Und da es leichte und schwere Fälle gebe, sei viel Fingerspitzengefühl erforderlich. Fehle dies, könne ein entsprechendes Gespräch auch kontraproduktiv sein. „Wir haben ja alle das gemeinsame Ziel, den Jugendlichen zu einer Fachkraft auszubilden.“ Die Autorität des Vorgesetzten ist dafür äußerst wichtig. „Die Jugendlichen müssen uns akzeptieren“, so Feige weiter. Das bedeute auch, dass er und seine Mitarbeiter gesiezt würden. „Umgekehrt wollen viele Jugendliche, dass wir Du zu ihnen sagen.“ Das erleichtere im Vorfeld die Gespräche, denn er schaue sich jeden Auszubildenden, der offensichtlich private Probleme habe, genau an. „Ich suche

dann das Gespräch mit ihnen und die meisten nehmen es dankbar an, da ich eine externe Person bin, der sie sich anvertrauen wollen.“

Das gleiche gelte für die Probleme innerhalb der Ausbildung. Hier seien klare Worte schon zu Beginn der Lehre wichtig. „Unsere Jugendlichen wissen, was wir von ihnen erwarten - und dass wir sie beurteilen.“ Fordern und Führen seien die beiden wichtigsten Parameter. Aber eins sollte kein Ausbilder vergessen: „Das sind Jugendliche. Die sind noch nicht fertig!“ Deshalb sei es be-

sonders wichtig, den jungen Leuten Aufgaben zu übertragen, „die sie auch erledigen können.“ Nichts motiviere mehr als Erfolgserlebnisse. Und ein Vorbild - auch in fachlicher Hinsicht. Deshalb legt Bernd Feige hin und wieder den feinen Zwirn des Geschäftsführers ab und steigt wieder in den „Blaumann“.

Und dann ist er wieder wie vor über 30 Jahren, als er selbst eine Ausbildung als Industriemechaniker absolviert hatte, ein Gleicher unter Gleichen.

Uli Geis

AUSBILDER-INFO: Alles, was Recht ist

Die Abmahnung

Gründe im Leistungs- und Verhaltensbereich lassen eine fristlose Kündigung erst dann zu, wenn die Erziehungsmittel der Auszubildenden in zumutbaren Grenzen eingesetzt worden sind und nicht zum Erfolg geführt haben. Insbesondere muss zuvor abgemahnt worden sein, am zweckmäßigsten schriftlich. Bei Minderjährigkeit sind Abmahnungen mit Kündigungsandrohung gegenüber den gesetzlichen Vertretern auszusprechen. Auch bei Gründen im Vertrauensbereich ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts jedenfalls dann vor der Kündigung eine Abmahnung erforderlich, wenn es um ein steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers bzw. Auszubildenden geht und eine Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden kann.

Wann im Einzelnen auf eine Abmahnung verzichtet werden kann, entscheidet sich unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls. So hat das Landesarbeitsgericht Frankfurt a. M. die Auffassung vertreten, dass auch bei hartnäckiger und fortgesetzter Verletzung von Verhaltens- und Leistungspflichten durch den Auszubildenden in aller Regel vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses eine (erfolgreiche) Abmahnung notwendig ist. Andererseits hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, dass auch

im Ausbildungsverhältnis bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen, deren Rechtswidrigkeit den Auszubildenden ohne weiteres erkennbar und bei denen eine Hinnahme durch die Auszubildenden offensichtlich ausgeschlossen ist, vor dem Ausspruch der außerordentlichen Kündigung keiner Abmahnung bedarf.

Im ersten Fall lag der Vertragsverstoß in mangelhafter Führung der schriftlichen Ausbildungsnachweise, im zweiten Fall in ausländerfeindlichen Äußerungen.

Die IHK-Ausbildungsberater empfehlen: Die Rechte und Pflichten, die sich aus dem Ausbildungsvertrag ergeben, sollten den Auszubildenden zum Ausbildungsbeginn klar und verbindlich mitgeteilt werden (siehe auch § 13 Berufsbildungsgesetz).

Quelle: Dr. Horst Hurlebaus, Rechtsratgeber Berufsbildung

Ausbildungsserie Teil XII: Ausbildungsabbrüche verhindern

QuABB: Beraterinnen helfen, Abbrüche zu vermeiden



Sie ist eine echte Erfolgsgeschichte: Seit 2009 haben die Mitarbeiterinnen der QuABB - der „Qualifizierten berufspädagogischen Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb“ - im Lahn-Dill-Kreis rund 500 Jugendliche betreut.

Viele Mädchen und Jungen stellt der Wechsel von der Schule in eine Berufsausbildung vor ganz neue Herausforderungen. „Sie empfinden ihn geradezu als Schock“, weiß Margit Beins, die Auszubildende im Dillenburg Berufsschul-Zentrum betreut. Ihre Kolleginnen Helga Hagel und Saskia Höhn stehen Jugendlichen in Wetzlar in Krisensituationen zur Seite.

Vor fünf Jahren startete das Projekt QuABB im Lahn-Dill-Kreis, der zu den vier ersten Regionen in Hessen gehörte. Inzwischen hat ein weiteres Dutzend Land- und Stadtkreise nachgezogen. Plan, so Helga Hagel, sei, dass QuABB flächendeckend im Land angeboten werden kann. In erster Linie sei es das Ziel, dass Probleme, die im schlimmsten Fall zu einem Abbruch der Ausbildung führen können, im

Vorfeld gelöst werden. In den meisten Fällen gehe es für sie und ihre Kolleginnen aber darum, erklärt Saskia Höhn, zu intervenieren.

Sei das Kind in den Brunnen gefallen, erklärt Helga Hagel, sei es wichtig, mit allen beteiligten Stellen - Betrieb, Schule, Elternhaus und Kammer - zu kooperieren. „Da muss man dann ein richtiges Netzwerk aufbauen.“ Vor allem, wenn der Wechsel eines Ausbildungsbetriebes unvermeidbar sei. Die Gründe für einen Wechsel sind vielschichtig. So komme es vor, dass Jugendliche mit der einmal getroffenen Wahl eines Ausbildungsberufes nicht mehr zufrieden seien und sich eine andere Berufsperspektive wünschten. In einem anderen Fall mussten die Berufsbegleiterinnen aktiv werden, weil der Betrieb Insolvenz angemeldet hatte.

Nicht immer, so Saskia Höhn, helfe der Wechsel eines Betriebes. Wie im Fall eines Jugendlichen, der immer wieder am Arbeitsplatz fehlte. Aber auch in der neuen Firma setzte sich dieses Verhalten fort, so dass ernsthafte Zweifel am Erfolg der Ausbildung auftraten. In Gesprächen mit dem jungen Mann stellte sich heraus, dass ihm oft der Mut gefehlt habe, in den Betrieb zu gehen, weil er sich Sorgen gemacht habe, was seine Kollegen über ihn wohl reden könnten. „Er konnte nicht aus dem Auto steigen“, habe er erzählt. Hier habe Saskia Höhn ihm die Erkenntnis vermitteln können, dass er die Ausbildung abschließen müsse.

Dem Jungen sei zudem bewusst geworden, „dass er sich selbst seine berufliche Zukunft verbaut.“ In solchen Fällen sei es in den Gesprächen auch wichtig, dass der Jugendliche sich selbst hinterfrage, was sich im Falle eines Betriebswechsels für ihn verändere.



Ziel: Abbrüche verhindern. Im Rahmen des QuABB-Projektes helfen Helga Hagel (l.) und Saskia Höhn an den Wetzlarer Berufsschulen Jugendlichen bei der Bewältigung von Problemen innerhalb ihrer Ausbildung. Foto: Uli Geis

Um möglichst frühzeitig auf ihre Hilfen hinzuweisen, „gehen wir in die Klassen und stellen dort unser Projekt und die möglichen Themen vor“, erklärt Helga Hagel. Die Reaktionen seien sehr unterschiedlich, reichten von großem Interesse bis gelegentlichem Desinteresse. Als großen Erfolg wertet sie, dass in einem Fall ein Jugendlicher aus einer überwiegend desinteressierten Klasse „bereits nach einer Woche bei mir auf der Matte stand.“

Die Klientel für Beratung und Hilfe reicht quer durch alle Ausbildungsberufe, macht keinen Unterschied zwischen Hauptschulabsolventen und Abiturienten. „Auch ein Jugendlicher mit einer höheren Schulausbildung kann Liebeskummer haben“, weiß Margit Beins. Weitere Probleme, die den Erfolg einer Ausbildung gefährden können, sind Schwangerschaft, Probleme im Elternhaus, Schulden und sogar Obdachlosigkeit. „Es kommt auch vor, dass Ausbilder zu viel von den Jugendlichen erwarten“, weiß Saskia Höhn aus Gesprächen. Auch Prüfungsängste seien oft Thema. Besonders tragisch sei der Fall einer jungen Frau gewesen, die nach langer Suche endlich ihren Wunschberuf gefunden hatte, erinnert sich Margit Beins. Doch kaum in der Lehre, sei sie schwanger geworden. Als Alleinerziehende habe sie nicht mehr die volle Stundenzahl arbeiten können. Eine Teilzeitausbildung war in dem Betrieb nicht möglich. Gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer habe man dann allerdings doch noch einen entsprechenden Betrieb gefunden. Ziel sei es, künftig mehr Kontakte in der Region aufzubauen, die derartige Wechsel schneller ermöglichen.

Um den jungen Leuten bei der Lösung ihrer Probleme helfen zu können, seien sie auch auf die Hilfe durch Lehrer angewiesen. „Sie müssen die Mäd-

chen und Jungen bestärken, zu uns zu kommen.“ Das gehe aber nicht ohne Freiwilligkeit. „Denn wir müssen dem Auszubildenden oft auch klar machen, dass nicht alles so läuft, wie er sich das wünscht.“

Positiv sei, dass die Bereitschaft über Probleme zu reden, heute größer sei als früher, hat Saskia Höhn festgestellt. „Sie sind nicht mehr verpönt, Angst ist nicht mehr tabu.“ Denn, weiß Helga Hagel: „Die Anforderungen an die Auszubildenden sind gestiegen.“ In solchen Fällen versuchten

sie die Jugendlichen zu motivieren, das Gespräch mit ihrem Ausbilder zu suchen. „Damit sie lernen, für ihre eigenen Interessen einzustehen, üben wir mit ihnen solche Situationen in Rollenspielen. Sie müssen ihr eigenes Sprachrohr zu sein.“ Aber: Alles ist letztendlich auch eine Frage des richtigen Tons.

Sind die Probleme gelöst, hören Helga Hagel, Saskia Höhn und Margit Beins in der Regel nichts mehr von den Jugendlichen. „Nur einer hat sich mal bei mir bedankt“, erinnert sich Saskia Höhn.

Uli Geis

AUSBILDER-INFO: Alles, was Recht ist

QuABB: 70 Prozent Erfolgsquote

Um Schwierigkeiten während der Ausbildung erfolgreich zu meistern, bedarf es manchmal einer Unterstützung: der QuABB (Qualifizierte berufspädagogische Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb). 25 Ausbildungsbegleiter/innen beraten und begleiten Auszubildende und Betriebe in 15 hessischen Regionen, wenn der Ausbildungserfolg gefährdet ist.

Es wird das Ziel verfolgt, die Zahl der Ausbildungsabbrüche in Hessen zu senken. Die QuABB Ausbildungsbegleitungen unterstützen Auszubildende, Betriebe und Berufsschulen, wenn Schwierigkeiten in der dualen Ausbildung auftauchen, und sichern damit den Fortgang der Ausbildung.

Ziel der Beratung und Begleitung ist es immer, das Ausbildungsverhältnis so weit zu stabilisieren, dass die Ausbildung erfolgreich fortgeführt werden kann. Ist dies nicht möglich werden ge-

meinsam Anschlussperspektiven entwickelt, wie z.B. ein Betriebswechsel, eine berufliche Neuorientierung oder die gezielte Weiterleitung an andere Hilfesysteme.

Es konnten im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung von QuABB die positiven Auswirkungen auf den Verbleib der Teilnehmenden nachgewiesen werden. So setzen über 70 % der Auszubildenden nach Intervention durch die Ausbildungsbegleitung ihre Ausbildung fort oder haben sie bereits erfolgreich abgeschlossen. QuABB wird finanziert aus Mitteln des Landes Hessen und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds. Die INBAS GmbH ist mit der landesweiten Koordination und Umsetzung beauftragt.

Ausbildungsserie Teil XIII: Teilnahme an der Externen-Prüfung

Externe werfen einen anderen Blick auf die Realität



An diesen Tag im Februar denkt Paul Eva immer wieder gerne zurück: „Das war schon ein tolles Gefühl“, sagt der 32-Jährige, „als ich mein Abschlusszeugnis zum Maschinen- und Anlagenführer ausgehändigt bekam.“

Paul Eva hat eine Chance genutzt, die das Berufsbildungsgesetz seit einigen Jahren bietet: Er hat an der so genannten „Externen-Prüfung“ teilgenommen, bei der langjährige Mitarbeiter die Abschluss-Prüfungen als Seiteneinsteiger ablegen können, wenn der Betrieb ihnen zuvor die entsprechenden Qualifikationen attestiert.

Für den frischgebackenen Facharbeiter der Firma Rittal im Werk Rittershausen war es ein doppelter

Erfolg. Denn er hat mit den Prüfungen im Dezember 2014 und im Februar 2015 nicht nur einen weiteren Beruf erlernt, sondern das auch noch als Prüfungsbester.

Schon einmal hatte Paul Eva sich im Dualen System beruflich qualifiziert. Unmittelbar nach der Schule hatte der Eschenburger Metzger gelernt. Ein Beruf, in dem er aber keine Zukunft für sich sah. Für sich und seine Familie. Inzwischen ist Paul Eva fünffacher Vater - und hat ein Haus gebaut. Und weil ihm die Realisierung seiner Lebensziele als Metzgergeselle nicht möglich gewesen wäre, „heuerte“ er bereits vor 14 Jahren bei Rittal an. Als ungelernter Arbeiter in der Produktion von Schaltschränken. Diese berufliche Phase seines Lebens gehört seit einigen Wochen der Vergangenheit an.

Paul Eva ist stolz auf seinen Abschluss. Hinter ihm liegt eine Phase, die sehr viel Disziplin erforderte. Denn neben seiner Arbeit musste der Familienvater samstags die Schulbank drücken. Zusammen mit 15 weiteren Rittal-Mitarbeitern, die den gleichen Weg gegangen waren, stand die Berufsschule auf dem Stundenplan.

Für Matthias Hecker war die Externen-Prüfung beim Start vor gut einem Jahr Neuland. Der 55-Jährige ist bei Rittal Ausbildungsleiter für die technischen Berufe und verantwortlich für mehr als 100 Auszubildende. Auch für die „Externen“. Seit 2014 bietet der weltweit agierende Schaltschrank-Hersteller Mitarbeitern die Chance, sich auf diesem Wege zu qualifizieren. Voraussetzung: Sie haben sich das notwendige technische Rüstzeug erarbeitet.

Dabei hat das Unternehmen in enger Zusammenarbeit mit der Loh-Akademie ein eigenes „Duales System“ auf die Beine gestellt. Hecker und seine Mitarbeiter unterstützen die Prüflinge durch spezielle Praxistage in der Ausbildungswerkstatt. Für den theoretischen Unterricht wird im Hause Rittal eigens ein Berufsschullehrer engagiert. „Es ist der Vorteil eines großen Unternehmens, dass wir alles unter einem Dach anbieten können.“ In der Region Lahn-Dill sei dies einmalig.

Bevor das Projekt gestartet wurde, hat Matthias Hecker mit jedem Bewerber intensive Gespräche geführt. Und festgestellt, dass die Beweggründe, noch einmal einen beruflichen Neuanfang zu wagen, bei vielen gleich sind. „Die meisten haben einen Migrationshintergrund und mussten sofort Geld verdienen, als sie in Deutschland waren“, weiß



Ist stolz auf seinen Berufsabschluss: Paul Eva schloss im Februar bei Rittal in Rittershausen die Externen-Prüfung zum Maschinen und Anlagenführer als Prüfungsbester ab. Foto: Uli Geis



Um auch das nötige theoretische Rüstzeug zu bekommen, besuchte Sandra Solms Kauffrau im Einzelhandel im Herkules Baumarkt in Biedenkopf, freiwillig die Berufsschule. Foto: Uli Geis

Hecker. Aber auch Mitarbeiter, die im ersten Anlauf keine Ausbildung unmittelbar nach der Schule bekommen hatten, seien darunter.

Dies erkläre auch die große Altersspanne der Prüflinge. „Sie liegt zwischen 25 und 51 Jahren“, erklärt er. Sie alle suchten eine neue Chance und berufliche Perspektiven. Um ihnen dabei auch finanziell zu helfen, habe Rittal einen Aus- und Weiterbildungsfonds aufgelegt. „Wenn sich Mitarbeiter fortbilden, ist das auch gut für das Unternehmen“, weiß Hecker. Dennoch sei es wichtig, im Vorfeld intensive Gespräche mit jedem Bewerber zu führen. „Wir müssen wissen, wo wir die Leute abholen - beim kleinen Einmaleins oder beim Lehrsatz des Pythagoras.“ Entsprechend müsse der Unterrichtsstoff angepasst werden. Alle 16 Teilnehmer haben die Prüfung schließlich bestanden. Manchen denken nun bereits über die Meisterprüfung nach ... Die Ausbildung der Externen unterscheidet sich von der Arbeit mit „klassischen Lehrlingen“. „Die Externen haben einen ganz anderen Blick für die Realität, das ist ein ganz anderes Lernen.“ Die Teilnehmer an der Externen-Prüfung haben ein klares Ziel vor Augen, das sie geradlinig durchziehen. „Einmal hatten wir sogar Vater und Sohn gleichzeitig in der Ausbildung!“

Mehr auf sich gestellt war Sandra Solms. Die 26-jährige Mutter einer Tochter kam vor einigen Jahren aus Berlin ins Hinterland - der Liebe wegen. Und weil die junge Familie Geld brauchte, arbeitete die Neu-Breidenbacherin als ungelernte Verkäuferin für Farben und Tapeten im Biedenkopfer Herkules-Baumarkt. Eine Aufgabe, die sie auf Dauer nicht zufrieden stellte. Sandra Solms wollte eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Diese Chance bot sich, als die Tochter in den Kindergarten kam. „Ich wollte eine Berufsausbildung in der Tasche haben, um zum einen meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.“ Auf der anderen Seite habe sie sich aber auch selbst weiterentwickeln wollen.

Nach dem erfolgreichen Abschluss als Externe hat sich ihr Arbeitsfeld erweitert. „Inzwischen bin ich auch für Bereiche wie Warenpflege und Warenkontrolle zuständig und mache Kassendienst.“ Aber auch mit dem Abschluss „Kauffrau im Einzelhandel“ sind ihr die Gespräche mit den Kunden wichtig.

Um das theoretische Rüstzeug zu erlangen, musste sie ihren wöchentlichen Dienstplan mit ihren Vorgesetzten entsprechend organisieren. Denn Sandra Solms besuchte zwei Mal in der Woche die Berufsschule. Freiwillig. „Der Besuch der Schule gehörte nicht obligatorisch zur Vorbereitung auf die Externen-Prüfung.“ Da sie ihre Ausbildung

in Teilzeit absolvierte, „musste ich mich mit der praktischen Seite meines Berufes auch zuhause auseinandersetzen.“ Wichtig sei ihr in dieser Zeit die Unterstützung durch ihren Mann und ihre Kollegen gewesen. Aber auch ihr Alter sei ihr zu Gute gekommen. „Man hat doch schon eine gewisse Reife und geht mit einem anderen Willen an die Aufgaben heran“, hat sie festgestellt.

Der Erfolg hat ihr Recht gegeben, denn den Bereich Rechnungswesen schloss Sandra Solms mit einer glatten Eins ab. Und gerade auf diesem Sektor möchte sich die 26-Jährige künftig weiterbilden.

Uli Geis

AUSBILDER-INFO: Alles, was Recht ist

Die Zulassung zur Abschlussprüfung aufgrund beruflicher Tätigkeit „Externenprüfung“

Nicht nur Auszubildende können an der Abschlussprüfung in anerkannten Ausbildungsberufen teilnehmen, sondern auch Personen ohne Ausbildung aufgrund vorangegangener beruflicher Tätigkeit.

Nach § 45 (2) Berufsbildungsgesetz ist zur Abschlussprüfung auch zuzulassen, wer nachweist, dass er mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem die Prüfung abgelegt werden soll (Satz 1). Als Zeiten der Berufstätigkeit gelten auch Ausbildungszeiten in einem anderen, einschlägigen Ausbildungsberuf (Satz 2). Hiervon können insbesondere Absolventen zweijähriger Berufe profitieren, die eine Abschlussprüfung in verwandten dreijährigen Berufen anstreben.

Bei Vorliegen der Zulassungsvoraussetzungen besteht ein Rechtsanspruch auf Zulassung. Vom Nachweis der Mindestzeit kann nach Satz 3 ganz oder teilweise abgesehen werden, wenn durch die Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft gemacht wird, dass der Bewerber oder die Bewerberin die berufliche Handlungsfähig-

keit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt. Bei der Zulassung zur Abschlussprüfung sind auch Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu berücksichtigen, die ganz oder teilweise im Ausland erworben wurden (Satz 4).

Bei der Zulassung sind ausländische Befähigungsnachweise oder Diplome zur berücksichtigen, auch wenn diese nicht im Rahmen von § 31 bzw. 31 a Berufsbildungsgesetz ermöglicht haben (Verfahren der Anerkennung).

Soldaten und Soldatinnen auf Zeit und ehemalige Soldaten und Soldatinnen sind zur Abschlussprüfung zuzulassen, wenn das Bundesministerium der Verteidigung oder die vom ihm bestimmte Stelle bescheinigt, dass der Bewerber oder die Bewerberin Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat welche die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen (§ 45 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz).

Quelle: Rechtsratgeber Berufsbildung Dr. Horst-Dieter Hurlbaas Handbuch für die Praxis



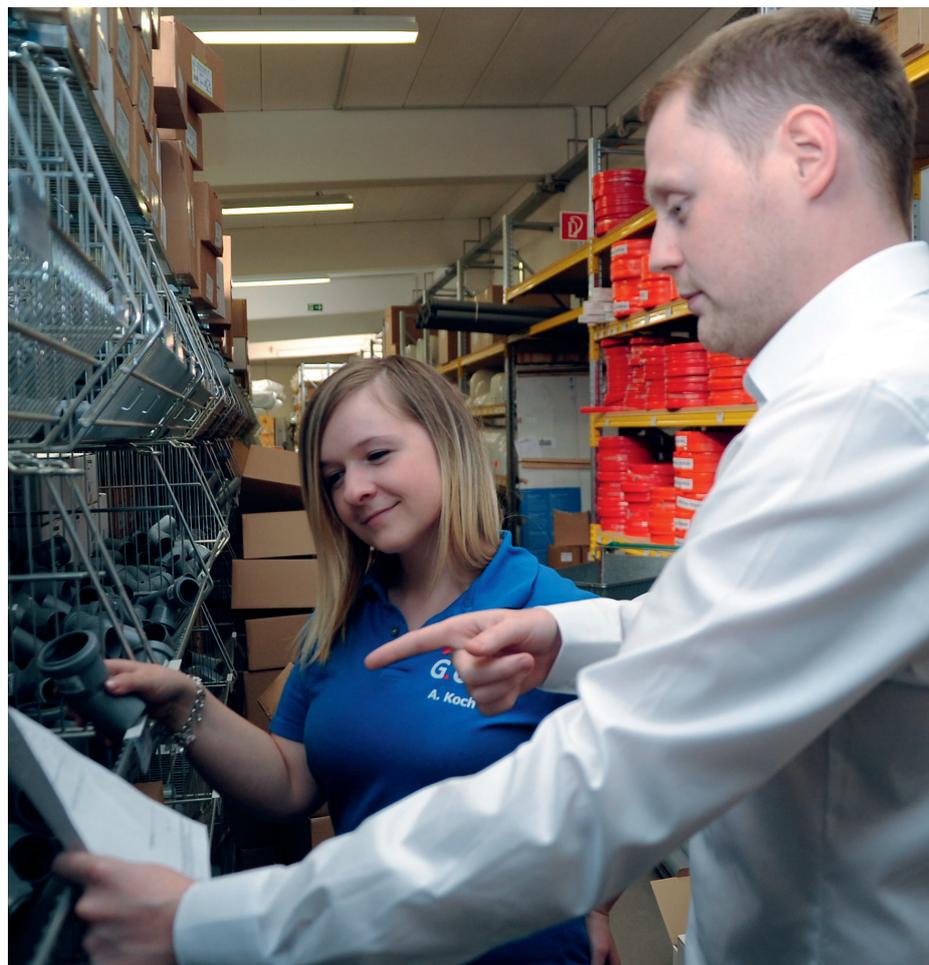
Ausbildungsserie Teil XIV:
Freistellung zur Abschlussprüfung

Letzte Chance zu intensiver Vorbereitung

An die Zeit unmittelbar vor seiner Abschlussprüfung zum Groß- und Außenhandelskaufmann kann sich Marc Stengel noch gut erinnern. Zwei Wochen Urlaub hatte der heute 28-Jährige seinerzeit genommen, um sich gemeinsam mit einem Freund auf diesen Tag intensiv vorzubereiten. Darin enthalten auch der Prüfungstag selbst und der Tag davor.

Denn für diese beiden Tage müssen Auszubildende freigestellt werden, wie Peter Spies, Gründer und Geschäftsführer der gleichnamigen Kommanditgesellschaft auf der Carolinen-Hütte in Wetzlar, betont. „Das ist Fakt“, sagt er. So könnten sich am Vortag die Absolventen noch einmal intensiv auf die Prüfung vorbereiten. Und das gelte unabhängig von der Prüfungsordnung, nach der die Betriebe

ausbilden. Da auch heute noch im Groß- und Außenhandel die klassische Zwischenprüfung existiert, müssen seine Lehrlinge sowohl am Tag vor als auch am Prüfungstag selbst freigestellt werden. Für Spies steht dieses Verfahren nicht in Frage, „denn die Ausbildung hat in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert.“ Das gelte vor allem vor dem Hintergrund, dass es immer schwerer wer-



Zwei Millionen Artikel: Ausbildungsleiter Marc Stengel hilft seinem Schützling Andrea Koch beim Einsortieren in die Lagerregale. Foto: Uli Geis



Dimitri Erlenbach (Mitte) erklärt den Auszubildenden Ivona Zdraveva (l.) und Denis Pletenev, wie sie die Lagerbestände am Computer überwachen können. Foto: Uli Geis

de, geeignete Lehrlinge zu akquirieren. Wie in anderen Unternehmen, so der 48-Jährige, müsse auch seine Firma große Anstrengungen unternehmen, ihre künftigen Mitarbeiter zu finden. „Wir stellen pro Jahr drei oder vier junge Leute ein“, erzählt er, „und haben jetzt mit den Planungen für 2016 begonnen.“ Er ziehe es vor, den Mitarbeiterstamm aus den eigenen Reihen aufzufüllen. Es sei nicht gut, wenn sich die Unternehmen die Mitarbeiter gegenseitig abwerben würden.

2007, kurz nach dem Start der Peter Spies KG, war Marc Stengel der erste Auszubildende, den der Unternehmensgründer eingestellt hat. „Er hat bei uns eine Bilderbuchkarriere hingelegt“, lobt er seinen Ausbildungsleiter, der früh seinen Ausbilderschein abgelegt habe und auch im zuständigen Prüfungsausschuss der Industrie- und Handelskammer Lahn-Dill mitarbeite. Das, frohelt Spies, habe aber sicher weder an der zweiwöchigen Vorbereitung seines früheren Lehrlings auf die Prüfung, noch an den beiden Freistellungstagen gelegen. Denn: „Eine gute Ausbildung ist in unserem Haus ein großes Thema“, betont er. Sie sei eine der wichtigsten Säulen des Unternehmens.

Und diese nehme eben nicht erst unmittelbar vor der einteiligen Abschlussprüfung Fahrt auf, sondern bereits während der gesamten drei Jahre erführen die Azubis jede nur erdenkliche Unterstützung, um sich in allen Genres der Ausbildung fit zu machen. Schulisch wie fachlich.

So bezahle das Unternehmen auch einen speziellen Prüfungsvorbereitungskurs bei der IHK Gießen-Friedberg, „der sehr gut angenommen wird“, wie Peter Spies festgestellt hat. „Sogar von

den Auszubildenden, von denen man annimmt, dass sie eigentlich keine Probleme bei der Prüfung haben dürften.“

Das sei das Geheimnis einer guten Ausbildung: Wenn ein Auszubildender über die gesamte Lehrzeit sowohl in der Schule als auch im Betrieb gut mitgearbeitet habe, „braucht er keine Angst vor der Prüfung zu haben.“ Ohne den Wert der schulischen Ausbildung zu schmälern, hat Peter Spies festgestellt: „Die Musik spielt im Haus!“ Und auch auf

diesem Sektor unterstütze sein Unternehmen die jungen Leute durch besondere Schulungen. „Die sind sehr fachbezogen. Und dazu laden wir auch externe Referenten ein.“ Denn die Produktpalette, die die Peter Spies KG in ihren Regalen vorhält, ist sehr breit gestreut. „Wir haben rund zwei Millionen Artikel. Und ich sage immer allen Auszubildenden: Am Ende eurer Lehrzeit müsst ihr die alle kennen.“ Ziel sei es, gute und wissbegierige Verkäufer auszubilden. „Die brauchen wir in unserem Unternehmen“, betont Peter Spies, der den Wunsch der meisten Azubis, möglichst schnell nach der Lehre im Außendienst zu arbeiten, verstehen kann. „Das wollte ich seinerzeit auch.“

Die Erfolge, so Spies, sprächen für sich. Als die Bitte zu einem Betriebsausflug von den Jugendlichen an ihn herangetragen worden war, verlangte er, dass von ihnen zuvor Artikel im Wert von 5.000 Euro verkauft werden müssten. Das gelang den Jugendlichen binnen kurzer Zeit. Die Fahrt fand statt.

Uli Geis

AUSBILDER-INFO: Alles, was Recht ist

So ist die Abschlussprüfung geregelt

Die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen schließt mit einer Abschlussprüfung oder Gesellenprüfungen ab. Diese kann entweder in zwei zeitlich auseinander fallenden Teilen durchgeführt werden (gestreckte Abschlussprüfung) oder in Form einer Zwischen- und Abschlussprüfung. In den Prüfungen wird durch einen Prüfungsausschuss der zuständigen Stelle festgestellt, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat. Einzelheiten über den Prüfungsgegenstand und das Prüfungsverfahren können der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnung entnommen werden.

Ausbildende müssen Auszubildende für die Zeit der Teilnahme an Zwischen- und Abschlussprüfungen freistellen. Eine Beschäftigung an einem Prüfungstag ist vor oder nach einem Prüfungstermin möglich, wenn dieser nicht vor 9:00 Uhr beginnt und die Regelarbeitszeit eingehalten wird.

Jugendliche unter 18 Jahren haben einen Freistellungsanspruch für den Prüfungstag und für den Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorausgeht. Die Freistellung des unmittelbar vorausgehenden Tages ist nur in Bezug auf die Abschlussprüfung oder Abschlussprüfung Teil 2 zu gewähren.

Hinweis: Darüber hinaus können in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarung Regelungen enthalten sein, die über den gesetzlichen Anspruch hinausgehen können.

Quelle: Ausbildung & Beruf, BMBF

Ausbildungsserie Teil XV: Schlichtung

„Es soll weder einen Sieger noch einen Verlierer geben“



Wenn zwei Parteien das gleiche Ziel haben, bedeutet dies nicht zwingend, dass sie auch den gleichen Weg dahin wählen. Das gilt auch für die Ausbildung im Dualen System.

Immer wieder kommt es vor, dass Ausbildungsbetrieb und Auszubildender an einen Punkt kommen, von dem an eine geregelte Kooperation nicht mehr möglich ist. Und wenn es ganz schlimm kommt, flattert dem Jugendlichen die Kündigung ins Haus. Für diesen - oder seine Eltern - oft ein Grund, dagegen anzugehen. Es kommt zur Schlichtung. Rund ein halbes Dutzend Mal müssen sich die beiden Schlichtungsausschüsse der Industrie- und Handelskammer Lahn-Dill per Anno mit diesen Fällen beschäftigen. Und in den allermeisten Fällen gelingt eine Schlichtung, hat Peter Pilger festgestellt. Der 66-jährige Gewerkschafter ist Arbeitnehmervertreter im Schlichtungsausschuss Süd, der den Bereich der ehemaligen IHK Wetzlar betreut. „In mehr als zwei Dritteln aller Fälle können wir die Parteien auf eine einvernehmliche Lösung verpflichten“, sagt Pilger, der seit 25 Jahren Vorsitzender des Gremiums ist, in dem neben ihm ein Vertreter der Arbeitgeber sowie Ausbildungsberater Wolfgang Tchorz als Protokollant der Kammer sitzen. Dies bedeute aber nicht, dass im Falle einer Einigung die Ausbildung auch fortgesetzt werde. „Es gibt auch Fälle, in denen das Ausbildungsverhältnis beendet wird“, erzählt er. Es gebe am Ende einer Schlichtung sehr unterschiedliche Ergebnisse. Wichtig sei aber allen Mitgliedern des Schlichtungsausschusses, „dass es weder einen Sieger noch einen Verlierer gibt!“

Das sei nicht immer leicht. „Es liegt nicht immer nur an einer Person, wenn die Zusammenarbeit in der Ausbildung nicht funktioniert.“ Selbst bei scheinbar klarer Sachlage. Er habe mit seinem Kollegen einmal den Fall eines jungen Mannes verhandelt, der bereits als Auszubildender über einen Dienstwagen verfügt habe. Diesen habe er, jung und verliebt, genutzt, um am Wochenende zu seiner Freundin nach Bremen zu fahren. Sein Pech: Unter Alkoholeinfluss hat er einen Unfall gebaut - neben dem Führerschein war auch die Lehrstelle weg. In der Schlichtung sei es allerdings gelungen, dass die Ausbildung unter erheblichen Auflagen fortgesetzt werden konnte. „Wir konnten deutlich machen, dass der Betrieb seine Aufsichtspflicht nicht in letzter Konsequenz wahrgenommen hat.“ Man habe es dem jungen Mann leichtgemacht, zumal auf das Führen eines Fahrtenbuches verzichtet worden sei. Die Erfahrung, dass die Gründe für die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses überwiegend bei den Jugendlichen zu suchen sind, hat Michael Donges gemacht. Seit fünf Jahren vertritt der Personalleiter der Buchenauer Roth-Werke die Arbeitgeber im Schlichtungsausschuss Nord, zuständig für den alten Dillkreis und den ehemaligen Kreis Biedenkopf. Eine Arbeit, die ihm sehr viel Spaß mache, weil er zum einen aus verschiedenen hauptamtlichen

Aufgaben Erfahrungen aus mehr als 20 Jahren einbringen könne, zum anderen mit dem Dillenburger Werner Bretthauer als Arbeitnehmervertreter ein Pendant habe, das ebenfalls über langjährige Erfahrung verfüge. Dazu komme, dass Axel Bäcker, Ausbildungsberater der IHK und Protokollant, im Vorfeld oft schon eine erfolgreiche Vorschlichtung geleistet habe.

Auch Donges und Bretthauer haben pro Jahr fünf bis sieben Fälle „vor der Nase“, in denen sie eine einvernehmliche Einigung erzielen möchten, ansonsten einen verbindlichen Spruch fällen müssen.



Als eines der wichtigsten Ziele einer Schlichtung sieht Peter Pilger, „dass beide Seiten erhobenen Hauptes aus dem Saal gehen können“. Foto: Uli Geis

Und das bei einem breiten Spektrum von mehr und minder starken Vergehen, die häufig den Jugendlichen von ihren Ausbildungsbetrieben als Kündigungsgrund vorgehalten werden. „Das geht von mehrfachem unentschuldigtem Fehlen in Schule und Betrieb über das schlechte Führen des Berichtsheftes bis hin zur nicht erlaubten Nutzung des Internets während der Arbeitszeit“, hat Michael Donges festgestellt. Und gerade das Internet sei für viele junge Leute eine Falle. „In einem Fall hat sich einer im Betrieb krank gemeldet und gleichzeitig seine Fangemeinde im Facebook darüber informiert, dass er gerade beim Sport ist.“ Da auch der Arbeitgeber dieses soziale Netzwerk nutzt, fiel der Schwindel auf, der „blaue Brief“ flatterte dem jungen Mann ins Haus. Ein Fall für den Schlichtungsausschuss. Schwieriger werde eine Schlichtung, wenn der Auszubildende auf digitalem Wege seinen Arbeitgeber oder den Betrieb verunglimpfe - und jeder könne daran teilhaben.

Es gebe aber auch Fälle, in denen die Gründe für ein Zerwürfnis bei den Arbeitgebern liege. „So musste zum Beispiel ein junger Mann bei seinem Arbeitgeber im Garten arbeiten“, erinnert sich Michael Donges. Dass es auf diesem Sektor auch eingefahrene Strukturen gibt, weiß auch Peter Pilger. Hier habe ein Betrieb der Hotel- und Gaststättenbranche immer kurz vor dem Ende einer Lehrzeit festgestellt, dass der nächste Prüfling „in die Kasse gegriffen hatte“. Dahinter, so habe sich herausgestellt, steckte lediglich die Absicht des Betriebes, den Jugendlichen vor der Prüfung loszuwerden, um ihn danach nicht übernehmen zu müssen. Dieses Unternehmen habe daraufhin die Ausbildungszulassung verloren.

Hier lasse sich auch eine Tendenz erkennen: „In der Metallbranche kommen Schlichtungen sehr selten vor, eher im Dienstleistungsgewerbe.“ Den fachlichen Problemen gehen oft Probleme im zwischenmenschlichen Bereich voraus.

Denn viele Jugendliche seien nicht auf die Ausbildung vorbereitet. „Sie müssen das Einhalten von Normen erst noch lernen“, sagt Peter Pilger. Das aber müsse ihnen auch deutlich klargemacht werden. Grundsätzlich sehe er aber keinen Zusammenhang in der leicht gestiegenen Zahl von Schlichtungen und der Qualität der Auszubildenden. Oft, so Michael Donges, müsse sich der Schlichtungsausschuss die Frage stellen: „Können die



Michael Donges hat die Erfahrung gemacht, dass neben großem fachlichen Wissen auch viel Fingerspitzengefühl für eine erfolgreiche Schlichtung nötig sind. Foto: Uli Geis

Parteien noch miteinander und was bringt die Ausbildung, wenn sie nicht mehr miteinander können?“ Hier sei sowohl eine sachliche Bewertung der Faktenlage wichtig als auch eine Abwägung der menschlichen Befindlichkeiten. „Das Fehlverhalten

hat im Vorfeld oft mehrere Baustellen.“ Ziel ist es immer, eine einvernehmliche Lösung zu finden. „Unser Spruch ist verbindlich“, sagt Peter Pilger. „Am Ende sollen alle Parteien erhobenen Hauptes aus der Schlichtung gehen.“

Uli Geis

AUSBILDER-INFO: Alles, was Recht ist

Schlichtung ist der Klage vorgeschaltet

Bei Ausbildungsverhältnissen ist der Klage vor dem Arbeitsgericht die Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuss der zuständigen Stelle z. B., der IHK, in bestimmten Fällen zwingend vorgeschaltet.

Zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden aus einem bestehenden Ausbildungsverhältnis können die zuständigen Stellen im Sinne des Berufsbildungsgesetzes Ausschüsse bilden, denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl angehören müssen. Der Ausschuss hat die Parteien im Rahmen einer Schlichtungsverhandlung mündlich zu hören. Einer Klage vor dem Arbeitsgericht muss i. d. R. nach § 111 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) ein Verfahren vor dem Schlichtungsausschuss vorangegangen sein. Sonst ist die Klage zum Arbeitsgericht unzulässig.

Der Schlichtungsausschuss ist auf die Beilegung von Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden festgelegt, und zwar nur auf solche aus einem bestehenden Berufsausbildungs-

verhältnis sowie bei einem Streit darüber, ob das Berufsausbildungsverhältnis noch besteht bspw. nach einer Kündigung. Der Ausschuss wird nur auf Antrag der Auszubildenden oder der Auszubildenden tätig.

Während des Verfahrens soll eine gütliche Einigung angestrebt werden.

Es gibt fünf Möglichkeiten, wie die Verhandlung abgeschlossen werden kann:

- Vergleich
- Einstimmiger Spruch des Ausschusses, wenn ein Vergleich nicht zustande kommt
- Feststellung des Ausschusses, dass weder Einigung noch ein Spruch möglich ist
- Säumnisspruch
- Rücknahme des Antrags

Das Verfahren selbst ist gebührenfrei.

Quelle: Rechtsratgeber Berufsbildung Dr. Horst-Dieter Hurlebaus Handbuch für die Praxis

Ausbildungsserie Teil XVI: Aufgaben des Ausbildungsberaters

Rat von außen hilft oft bei schwierigen Fragen



Tina Heep muss nicht lange überlegen. Wann die Personalreferentin des Münchholzhäuser Unternehmens KBV, einem Unternehmen der Haustechnik, zum ersten Mal Kontakt mit einem Ausbildungsberater der Industrie- und Handelskammer gehabt hat, weiß sie noch ganz genau.

„Von der Pike an! Damals war ich noch selbst in der Ausbildung“, erinnert sich die 33-Jährige.

Doch diese sei alles andere als gut gelaufen. Weil die Rahmenbedingungen in ihrem Ausbildungs-

betrieb nicht so waren wie sie sein sollten, suchte Tina Heep Kontakt zur IHK Lahn-Dill - und fand einen Ansprechpartner in Gestalt von Wolfgang Tchorz. „Ich habe mich damals sehr alleine gefühlt“, weiß sie auch Jahre später noch. Dank der Vermittlung durch Tchorz fand Tina Heep einen anderen Ausbildungsbetrieb, in dem sie die Lehre fortsetzen und abschließen konnte. „Dort bin ich zehn Jahre lang geblieben.“ Seit Januar diesen Jahres ist die 33-Jährige verantwortlich für die Ausbildung junger Menschen bei der KBV. Das Unternehmen beschäftigt 170 Mitarbeiter, davon 90 am Sitz Münchholzhausen. Weitere Standorte hat die KBV in Leipzig und Waltershausen/Thü. Zuständig ist sie für 14 Auszubildende. Zum Portfolio gehören Anlagenmechaniker, Mechatroniker, Technische Systemplaner und Studenten für Mittelstandsmanagement.

Im Laufe ihrer Ausbildung, in der sie einen Schwerpunkt auf das Personalwesen gelegt hatte, blieb Tina Heep im Kontakt zum Ausbildungsberater der IHK. Das galt immer noch als sie anschließend erste Erfahrungen als Personalreferentin sammelte.



Geschäftsführer Michael Groß (l.) und Ausbildungsleiter Michael Angerer - hier mit den Auszubildenden Fabian Müllich und Alisa Kraus - halten engen Kontakt zur Ausbildungsberatung Foto: Uli Geis



Dank der Unterstützung der IHK Lahn-Dill hat Tina Heep (r.) als angehende Bürokauffrau einen anderen Ausbildungsbetrieb finden können. Jetzt ist sie bei der KBV in Münchholzhausen selbst für die Auszubildenden zuständig. Foto: Uli Geis

„Ich habe schon sehr früh ein Vertrauensverhältnis zu Wolfgang Tchorz aufgebaut“, erzählt sie. Das zahlte sich aus, als sie kurzfristig Ersatz brauchte für einen Auszubildenden, der innerhalb der Probezeit seine Lehre abbrach. Immer wieder stelle sich die Frage, wie ziehe ich Nachwuchskräfte für unser Unternehmen heran. Da sei der Ausbildungsberater der erste Ansprechpartner. Auch wenn es um Probleme bei Prüfungen geht. So steht Tina Heep zurzeit in engem Kontakt zu Tchorz' Nachfolger Dennis Benner. Ein angehender Anlagenmechaniker sei schon sehr lange krank, so dass er an der Zwischenprüfung nicht teilnehmen könne. „Oft kommt man selbst nicht weiter und braucht Rat von außen“, hat Tina Heep festgestellt.

Auch Michael Groß hat externen Rat durch die Ausbildungsberatung der IHK Lahn-Dill frühzeitig in Anspruch genommen. Seit 2001 bildet der Wettenger Unternehmer aus - vor allem Industriemechaniker und Großhandelskaufleute. „Von Beginn an haben wir mit der IHK zusammengearbeitet“, erinnert er sich. „Das lief unkompliziert, meist auf dem kurzen Dienstweg.“ Gerade zu Beginn der Ausbildungsaktivitäten hätten er und Ausbildungsleiter Michael Angerer viele Fragen...

... und Probleme, die nach einer Lösung verlangten. „Wir konnten damals den Metall-Grundkurs nicht selbst anbieten“, erklärt Angerer. Wolfgang Tchorz habe seinerzeit die Kontakte zu anderen Unternehmen hergestellt, so dass die eigenen Azubis diesen Kurs extern absolvieren konnten. „Inzwischen können wir die Ausbildung weitge-

hend alleine organisieren, nur beim Drehen, Fräsen und der Pneumatik arbeiten wir mit anderen Unternehmen zusammen.“ Der Kontakt zum Ausbildungsberater beschränke sich inzwischen auf zwei Termine pro Jahr.

AUSBILDER-INFO: Alles, was Recht ist

Die Aufgaben des Ausbildungsberaters

Die Überwachung der beruflichen Ausbildung ist nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) eine der Pflichtaufgaben der Industrie und Handelskammern (IHK). In §76 beauftragt das Berufsbildungsgesetz die IHKs Berater (Ausbildungsberater) zu bestellen, die die Berufsausbildung in den Unternehmen durch Beratung fördern und überwachen.

Die Ausbildungsberater beraten Unternehmen, die zum ersten Mal ausbilden möchten, stellen die Eignung fest und betreuen die auszubildenden Betriebe. Sie wirken daraufhin, dass die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden.

Während der Ausbildung stehen Sie den Unternehmen, Auszubildenden und deren Erziehungsberechtigten, Berufsschullehrern, Betriebsräten und Jugendvertretungen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Zur Erledigung ihrer Aufgaben besuchen die Ausbildungsberater die Unternehmen, beraten

Es sei denn, der Ausbildungsberater werde bei Problemen mit Auszubildenden gebraucht. Das sei noch gar nicht so lange her. Einer der Jugendlichen hatte Probleme in der Berufsschule: Zuspätkommen und unentschuldigte Fehlzeiten häuften sich, so dass die Schule den Ausbildungsbetrieb verständigte. „Dass wir Kontakt zum Ausbildungsberater gesucht haben, war vor allem eine erzieherische Maßnahme“, erinnert sich Michael Groß. Wolfgang Tchorz habe dem Auszubildenden in einem Gespräch kompetent Rechte und Pflichten deutlich gemacht. „Das hat gefruchtet.“ In Gesprächen mit Wolfgang Tchorz habe man sich auch davon überzeugen lassen, dass ein Azubi das erste Lehrjahr wiederholt. Anderthalb Jahre lang sei es danach gut gegangen. Aber obwohl der junge Mann „inzwischen wieder einen Hänger hat, wollen wir ihn auf jeden Fall weiterbeschäftigen.“

Uli Geis

am Telefon oder geben schriftliche Tipps. Um die Kontinuität der Ausbildungsqualität sicherzustellen führen sie regelmäßige Betriebsbesuche durch.

Sie wirken ebenfalls bei Lernortkooperationen mit, betreuen Ausbilderarbeitskreise, beraten zur Weiterbildungsmöglichkeiten und unterstützen die Unternehmen bei der Umsetzung neuer Berufe.

Ein weiteres Aufgabengebiet ist die Organisation und Durchführung von Schlichtungsverhandlungen durch den Schlichtungsausschuss. Diese ist eine dem Arbeitsgericht vorgelagerte Gütestelle zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Betrieben und Auszubildenden.

Ausbildungsserie Teil XVII: Seminare für Ausbilder

Sogar alte Hasen können noch viel lernen



Weiterbildung – eines der wichtigsten Themen. Das gilt nicht alleine für Facharbeiter oder Auszubildende, sondern auch für Ausbilder, die sich nicht nur mit neuen Technologien vertraut machen müssen, sondern auch mit Jugendlichen, die nicht mehr dem klassischen Bild des „Lehrlings“ entsprechen.

Einmal Ausbilder - immer Ausbilder. Ab dem Moment, in dem ein Mitarbeiter eines Unternehmens, gewerblich-technisch oder kaufmännisch, die Ausbildereignungsprüfung mit Erfolg abgelegt hat, darf er junge Menschen ausbilden. Möglicherweise dreißig oder mehr Jahre lang. Ein Zeitraum, in dem

sich die Voraussetzungen für Ausbilder und Auszubildende mehrfach gravierend ändern können.

Damit die Ausbilder sich vor allem in psychologischer und pädagogischer Sicht stets auf dem aktuellen Stand halten können, bietet die Industrie- und Handelskammer Lahn-Dill in den Geschäftsstellen Dillenburg und Wetzlar seit vielen Jahren Seminare an, in denen der Soziologe Lars Meffert und der Wirtschaftspädagoge Dr. Reinhard Zedler Probleme ansprechen, mit denen Ausbilder in ihrer täglichen Arbeit mit Jugendlichen immer stärker konfrontiert werden.

Die Themenpalette ist breit, reicht von Beurteilungs- und Konfliktgesprächen über spezielles Ausbildungsmarketing und Methodentraining bis zum richtigen Fordern und Fördern der jungen Menschen. „Mir hat das Seminar sehr viel gebracht“, betont Jürgen Schmidt, beim Gladenbacher Automobilzulieferer Zimmermann For-



Arnd Peter, Ausbildungsleiter bei der Dillenburg-Firma Bretthauer, hat aus dem Seminar sehr viel Nektar für seine Arbeit gesogen. Foto: Uli Geis

menbau verantwortlich für die gewerblich-technischen Auszubildenden.

Der 49-Jährige hat sich vor allem mit neuen Gesprächstechniken befasst, sowohl um bei der Auswahl der Bewerber die richtigen für seine Lehrwerkstatt zu finden als auch im Konfliktfall den richtigen Ton zu wählen. Im Erfahrungsaustausch mit anderen Seminarteilnehmern habe er festgestellt: „Auch ich kann noch viel lernen.“

Vor allem die richtige Gesprächstaktik, „wenn der Azubi und ich unterschiedlicher Auffassung



Melanie Rühling ist bei der Industrie- und Handelskammer Lahn-Dill Expertein für Seminare in der Weiterbildung. Foto: Uli Geis

sind.“ In solchen Situationen versuche er nun, das im Seminar Gelernte einzusetzen, wenn sich auch nicht immer alles 1:1 umsetzen lasse. „Wenn bei der Gegenseite eine Blockade entsteht, muss ich sehr gut über meine Worte nachdenken.“

Gerade hier helfe ihm das im Seminar vermittelte Wissen oft weiter. Vor allem die Rollenspiele hätten ihm neue Wege eröffnet, sagt Jürgen Schmidt. Nicht alleine im Umgang mit seinen zehn Auszubildenden, „inzwischen gelingt es mir auch immer besser, meinen 16-jährigen Sohn von gewissen Notwendigkeiten zu überzeugen.“

Viele neue Wege, die ihm anvertrauten Jugendlichen zu motivieren, sie zu fordern und zu fördern, hat Arnd Peter aus dem Seminar, das er im Mai dieses Jahres besuchte, mitgenommen. „Wir haben es heute mit Auszubildenden eines neuen Typs zu tun“, sagt der Ausbildungsleiter bei der Firma Brettbauer Kunststofftechnik in Dillenburg Stadtteil Frohnhausen. Peter ist Ansprechpartner für sechs angehende Verfahrensmechaniker Kunststoff- und Kautschuktechnik.

Da Jugendliche im digitalen Zeitalter anders reagieren als noch zu seiner eigenen Lehrzeit, hat sich Arnd Peter auch bei der Vermittlung von Wissen neuen Wegen geöffnet. Neben der Power-Point-Präsentation habe er die Vorzüge so ge-



Vor allem die Rollenspiele hätten ihm neue Wege eröffnet, sagt Jürgen Schmidt, bei Zimmermann Formenbau un Gladenbach verantwortlich für zehn junge Menschen. Foto: Uli Geis

nannter Flip-Charts entdeckt. „Da kann man sich selbst viel besser ausdrücken“, hat er festgestellt.

Offen sein für Neues, das sei wichtig. Auch bei der Lernkontrolle setze er seither neue Instrumente ein. Bilanzierend stellt Arnd Peter fest, dass er aus dem Seminar sehr viel Nektar für seine Arbeit gesogen habe, „auch wenn ich mir mehr Informationen über den Umgang mit schwierigen Auszubildenden gewünscht hätte.“ Vielleicht in einem weiteren Seminar, denn Arnd Peter ist wie Jürgen Schmidt vom Nutzen der Weiterbildung für Ausbilder überzeugt.

Ein Garant für diesen Erfolg ist Lars Meffert. Der 45-jährige Soziologe weiß, wovon und mit wem er spricht. Der Kirchener ist gelernter Werkzeugmechaniker und hat zwischen Abitur und Studium die Ausbildereignungsprüfung abgelegt. „Ich kann mich auf Lars Meffert voll und ganz verlassen“, betont Melanie Rühling, bei der IHK Lahn-Dill Expertin für Seminare.

Speziell für Ausbilder hat sie in diesem Jahr sechs Kurse im Angebot, zwei - ein Freshup in Pädagogik und Psychologie sowie Beurteilungs- und Konfliktgespräche - stehen im November noch im Terminkalender. Wer sich vier Wochen vor Beginn anmelde, bekomme einen Frühbucherrabatt, verrät Melanie Rühling.

Im nächsten Jahr sind es vier Seminare, die alle von Lars Meffert geleitet werden. Dabei geht es neben einem Auffrischungsseminar um Kurskorrekturen in der Ausbildung und Gesprächsführung. Aber auch um die Frage, wie Ausbildung zum Aushängeschild eines Unternehmens werden kann.

„Ich hoffe, dass die Teilnehmer sehen, die Seminare bringen etwas“, wünscht sich Melanie Rühling. Interessenten können sich direkt an die Seminar-Expertin (02771 842 – 1410 oder ruehling@lahndill.ihk.de) wenden.

Uli Geis

AUSBILDER-INFO: Alles, was Recht ist

IHK-Seminare für Ausbilder/-innen – fresh up oder Update

Seit 01.08.2009 müssen Ausbilder und Ausbilderinnen für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach der Ausbildereignungsverordnung nachweisen (§1 Satz 1 AEVO).

Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung besitzt, wer

- die Ausbilderprüfung (§§4,5 AEVO) bestanden hat oder
- als berufs- und arbeitspädagogisch geeignet gilt (§ 6 Absatz 1 und 2 AEVO) oder
- vom Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung in der Prüfung befreit wurde (§ 6 Absätze 3 und 4 AEVO) oder ist (§ 7 AEVO).

Die Ausbildereignung gilt unbefristet.

Unabhängig davon entwickeln sich die Rahmenbedingungen in der Ausbildung weiter.

Das Berufsbildungsgesetz wurde novelliert. Die Ausbildungssituation auf den Lehrstellenmarkt und die Anforderungen an das Ausbildungspersonal haben sich wesentlich verändert. Ausbilder und Ausbilderinnen haben viele Rollen und sind in vielfältiger Weise Vorbild für die Auszubildenden. Dies gilt auch für das eigene Weiterbildungsverhalten.

Die IHKs bieten interessierten Ausbildern und Ausbilderinnen zu den aktuellen Themen Tagesseminare an.

Ausbildungsserie Teil XVIII: Relation von Fachkräften zu Auszubildenden

Ausbildung auf eine breite Basis stellen



Den Kaufmann hat Andreas Herrmann quasi mit der Muttermilch aufgesogen. „Ich habe schon als Baby mit an der Kasse gegessen“, erklärt der 40-Jährige. Und so war seine Karriere als Einzelhändler schon früh programmiert.

Der Einzelhandel war in der Familie Herrmann allgegenwärtig. Auch in der knapp bemessenen Freizeit. „Als Kinder haben wir aus Kisten und Behältern in unserem Lager Türme gebaut“, berichtet er. Bereits in der vierten Generation leitet Andreas Herrmann nun einen Edeka-Markt. Hatte seine Familie ursprünglich ihren Laden in Erda, betreibt er selbst seit 17 Jahren den Markt im Wetzlarer Stadtteil Dalheim. „Ich war noch sehr grün, als ich angefangen habe“, erinnert sich Andreas Herrmann.

Doch bevor er als Einzelhandels-Unternehmer starten konnte, habe er viel „Lehrgeld“ bezahlt. „Weil ich in unserem Geschäft schon als Kind und Jugendlicher immer mit anpacken musste, habe ich gedacht, dass ich schon alles wüsste, als ich meine eigene Ausbildung begonnen habe.“ Ein Irrtum, wie er heute lächelnd rekapituliert. Und weil er selbst für seinen Ausbilder „nicht ganz einfach“ gewesen sei, legt er auf eine qualifizierte Ausbildung in seinem eigenen Geschäft großen Wert. Dazu gehört neben verschiedenen anderen Standards auch die Mitarbeiter-Auszubildenden-Relation: „Wir haben alles in allem 40 Mitarbeiter und vier Azubis“, berichtet er. Er sei bemüht, dieses Verhältnis auch in Zukunft zu halten. Denn angesichts der zurückgehenden Bewerberzahlen sei eine gute Ausbildung auch für die Zukunft des Unternehmens wichtig.

In diesem Jahr habe er lediglich fünf Bewerber verzeichnen können.

Zwei seiner Lehrlinge befänden sich bereits im dritten Ausbildungsjahr, je einer im ersten und zweiten. Bei der Einstellung des eigenen Nachwuchses geht Andreas Herrmann auch den Weg einer Ausbildung in Teilzeit. So bietet er auch einer zweifachen Mutter die Gelegenheit zu ei-

nem Berufsabschluss. Die Förderung des eigenen Nachwuchses habe einen hohen Stellenwert in seinem Unternehmen. Denn schon jetzt lasse sich absehen, dass bereits in den nächsten Jahren einige Mitarbeiter in den Ruhestand gingen. „Unsere Mitarbeiter sind zumeist zwischen vierzig und fünfzig Jahre alt“, rechnet er vor. Da brauche es „frisches Blut“, um die personelle Zukunft des Marktes zu garantieren. Zumindest er darauf hoffe, binnen eines absehbaren Zeitraumes einen neuen Standort für sein Geschäft zu finden, dessen Ladenfläche dann vergrößert werden soll. „Dann muss ich personell noch einmal aufstocken.“



Neben der Vermittlung des fachlichen Wissens ist für Axel Horn auch der Umgangston, den die Mitarbeiter mit den Auszubildenden pflegen, wichtig. Foto: Uli Geis



Die Ausbildung und Förderung des eigenen Nachwuchses hat im Edeka-Markt von Andreas Herrmann in Wetzlar-Dalheim einen hohen Stellenwert. Foto: Uli Geis

Dass eine gute Mitarbeiter-Auszubildenden-Relation wichtig ist, hat Andreas Herrmann in seiner eigenen Lehrzeit in einem Markt in Wißmar erlebt. „Ich habe als Azubi dort mit 29 Angestellten zusammengearbeitet“, erzählt er. Und dabei so viel gelernt, dass er vorzeitig die Prüfung ablegen konnten. Deshalb bindet der 40-Jährige seine Mitarbeiter in die Ausbildung des Nachwuchses mit ein. Denn der Druck sei im Einzelhandel heute weit größer als zu seiner eigenen Lehrzeit. Das Anforderungsprofil verändere und erweitere sich ständig. Daraufmüsse ein Ausbilder reagieren. Es gehe nicht, dass man „die Lehrlinge an der Kasse verhungern lässt“. So habe er es als Mitglied des Prüfungsausschusses der IHK erleben müssen, dass ein junger Mann, der schlechte Noten erhalten hatte, auf die Frage, was er denn in den drei Jahren gemacht habe, antwortete: „Ich war nur im Getränkemarkt.“ In diesem Moment sei ihm seine eigene Verantwortung für das Gelingen einer guten Ausbildung noch einmal sehr deutlich geworden. „Wir müssen die Ausbildung auf eine breite Basis stellen.“ Er lege in Zusammenarbeit mit seinen Angestellten Wert darauf, „dass wir die jungen Leute nicht alleine lassen und uns darum kümmern, dass sie etwas lernen und immer Antworten auf ihre Fragen haben.“ Das gelte auch dann, wenn es um den an der Berufsschule vermittelten Stoff gehe. Da seien dann auch die Mitarbeiter gefordert.

Das gilt auch für die Mitarbeiter von Axel Horn. Der 47-Jährige bewirtschaftet seit Kurzem die gastronomischen Betriebe auf der Burg Gleiberg im Wettenberger Ortsteil Krofdorf. Horn bildet

Köche und Restaurantfachleute aus. Neben insgesamt 20 Angestellten beschäftigt er fünf angehende Köche und zwei künftige Restaurantfachleute. Ausbildungsrahmenpläne seien in seinem Unternehmen nur schwer umzusetzen. Die Jugendlichen seien von Beginn an in den normalen Betrieb von Küche und Service eingebunden. „Sie stimmen sich mit den erwachsenen Kollegen untereinander

der ab“, erklärt Horn. Dabei lernten sie alle Genres der Gastronomie – „von der regionalen über die internationale Küche bis hin zum Bankett- und Gourmetbereich.“ Die jungen Leute lernten so im Zusammenspiel mit ihren erfahrenen Kollegen alle Grundlagen. „Sie lernen alles und machen alles selbst.“

Wichtig sei dabei der Ton, den die Mitarbeiter untereinander pflegen. Chefs von der „alten Garde“, die die Auszubildenden zusammenstauten gäbe es kaum noch. „Man darf kritisieren, muss aber auch motivieren“, weiß Axel Horn. Das gelte über die betriebliche Ausbildung hinaus. „Wir unterstützen die Jugendlichen auch in der Schule.“ Axel Horn hat den Beruf des Kochs selbst von der Pieke auf gelernt, hat in verschiedenen Häusern gearbeitet, davon zehn Jahre im Ausland. Und er hat festgestellt, dass man viel Geduld mit den jungen Leuten haben muss. „Bei vielen fällt der Groschen erst später.“ Wichtig sei es aber, ihnen den Spaß an dem Beruf zu vermitteln.

Uli Geis

AUSBILDER-INFO: Alles, was Recht ist

Relation Fachkräfte zu Auszubildende

Ein wichtiger Bestandteil einer erfolgreichen Ausbildung ist die Relation von Auszubildenden zu Fachkräften. Als angemessenes Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der Fachkräfte im Sinne der §§22Abs.1Nr.2BBiG, 23Abs.1Nr.2HwO gilt in der Regel

eine bis zwei Fachkräfte = 1 Auszubildender
drei bis fünf Fachkräfte = 2 Auszubildende
sechs bis acht Fachkräfte = 3 Auszubildende
je weitere drei Fachkräfte = 1 weiterer Auszubildender

Als Fachkraft gelten der Auszubildende, der Ausbilder oder wer eine Ausbildung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung abgeschlossen hat. Weiterhin gilt auch als Fachkraft, wer mindestens das Zweifache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem ausgebildet werden

soll. Diese Kriterien beziehen sich nicht auf einzelne Ausbildungsmaßnahmen, sondern auf den gesamten Ausbildungsgang. Die Relation von Ausbildern und Fachkräften zu Auszubildenden kann überschritten bzw. unterschritten werden, wenn dadurch die Ausbildung nicht gefährdet wird. Ausbilder, die neben der Aufgabe des Auszubildenden noch weitere betriebliche Funktionen ausüben, sollen durchschnittlich nicht mehr als drei Auszubildende selbst ausbilden. Bei gefahrenanfälligen Tätigkeiten, z. B. an Werkzeugmaschinen, ist diese Zahl entsprechend geringer anzusetzen. Eine Abweichung von dem angegebenen Zahlenverhältnis ist insbesondere dann zulässig, wenn besondere betriebliche oder überbetriebliche Maßnahmen zur Förderung der Ausbildung durchgeführt werden.

Ausbildungsserie Teil IXX: Die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

Nicht alle Wünsche können erfüllt werden



Hin und wieder hilft auch bei langjähriger Berufserfahrung ein gewisses „Bauchgefühl“. Christine Hanka-Weller hat dieses Bauchgefühl gespürt, als sie vor einigen Jahren im Bewerbungsgespräch mit einem zukünftigen Auszubildenden der Sparkasse Marburg-Biedenkopf saß.

„Der junge Mann hatte mich schon bei seiner Vorstellung überzeugt“, erinnert sich die Ausbildungsleiterin des Kreditinstitutes. Und sie sollte Recht behalten. Inzwischen sei er, nach überzeugender Lehre und anschließendem Betriebswirtschaftsstudium, Leiter einer großen Geschäftsstelle der Sparkasse Marburg-Biedenkopf. Selbstverständlich habe er die Prüfung zum Bankkaufmann vorzeitig abgelegt.

Früher die Lehre beenden, weiß Christine Hanka-Weller, sei der Wunsch vieler Auszubildenden.

Die Gründe seien unterschiedlich. „Manche wollen studieren, andere Geld verdienen“, sagt sie. Die Sparkasse Marburg-Biedenkopf bildet ausschließlich Bankkauffrauen und -männer aus. „Wir konzentrieren uns auf das, was wir können.“ Da die Regelausbildungszeit zwar drei Jahre betrage, die Sparkasse Marburg-Biedenkopf aber eine zweieinhalbjährige Ausbildung anbiete, wollten Azubis, die anschließend studieren möchten, möglichst vorzeitig ihre Lehre beenden.

Christine Hanka-Weller ist im Schnitt für 90 junge Azubis verantwortlich. Seit 19 Jahren ist sie in der Aus- und Fortbildung angehender Bankkauffleute tätig, seit 2002 in leitender Position. In all den Jahren sei immer von einigen der Wunsch an sie heran getragen worden, einer vorzeitigen Prüfung zuzustimmen.

In den meisten Fällen seien die rein rechtlichen Voraussetzungen gegeben. Seit einigen Jahren ist geregelt, dass junge Leute, deren Notenschnitt

sowohl auf dem praktischen als auch auf dem theoretischen Sektor unter 2,49 liegt, die vorzeitige Prüfung beantragen können. Ein Notenschnitt, der, so Christine Hanka-Weller, „bei uns keine große Rolle spielt, da alle an der Verkürzung interessierten Auszubildenden diese Voraussetzungen durchweg erfüllen.“ Grundsätzlich aber hält sie den geforderten Schnitt für nominal zu hoch.

Daneben gibt es aber für die vorzeitige Zulassung auch eine „quantitative Komponente“. Diese besagt, dass zum Zeitpunkt der gewünschten Prüfung die Berufsausbildung soweit abgeschlossen sein muss, dass die für den Beruf vorgesehenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten weitgehend erarbeitet wurden. Und dass die Mindestausbildungszeit - zwei Jahre bei Bankkauffleuten - nicht unterschritten wird.

Eine Fülle von Parametern, die die in den Unternehmen und Behörden für die Ausbildung Verantwortlichen oft vor große organisatorische Herausforderungen stellen, weiß Gabriele Henkel, Personalreferentin beim Wallauer Fleischerei- und Verpackungsmaschinen-Hersteller GEA. Denn zu Beginn einer Ausbildung wird für jeden Auszubildenden ein so genannter Durchlaufplan erstellt, der



Ausbildungsleiterin Christine Hanka-Weller (Foto rechts) ist im Schnitt für 90 junge Azubis verantwortlich.



„Wir sind verpflichtet, alle Absolventen noch mindestens ein Jahr zu beschäftigen“, erklärt Gabriele Henkel, Ausbildungsleiterin bei GEA.

im Falle einer vorzeitigen Abschlussprüfung geändert werden muss. Und nicht nur der Betrieb, auch die Schule muss sich auf die geänderten Wünsche der jungen Leute einstellen. Doch selbst wenn alle Probleme in den Griff zu bekommen seien, sei ein weiteres zu lösen: „Wir sind verpflichtet, alle Absolventen noch mindestens ein Jahr zu beschäftigen“, erklärt Gabriele Henkel. Dann gehe es darum, auch den richtigen Arbeitsplatz zu finden.

GEA, eine Unternehmensgruppe mit Standorten in Deutschland und weltweit (u. a. China und Amerika) bildet am Standort Biedenkopf-Wallau vor allem Zerspaner, Mechatroniker, Elektriker und Industriemechaniker aus. Zurzeit werden in Wallau 30 Jugendliche ausgebildet, darunter auch fünf Studenten. Dazu kommen noch einmal fünf Jahrespriaktanten.

Im Schnitt melden sich pro Jahr drei bis fünf Auszubildende die ihre Prüfung vorzeitig ablegen möchten. Aber: „Wir können nicht jedem eine Chance geben“, erklärt sie. Wie Christine Hanka-Weller ist Gabriele Henkel der Überzeugung, dass eine Durchschnittsnote von 2,49 zu hoch sei, „Wir stimmen dem Wunsch nur zu, wenn der Bewerber mindestens eine glatte Zwei vorweisen kann.“ Wichtige Einblicke gebe auch das Ergebnis des ersten Teils der Abschlussprüfung. „In vielen Fällen ist es sinnvoll, wenn der Azubi dreieinhalb Jahre lernt, damit er seine Gesamtnote verbessern kann und damit dann auch bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat“, weiß sie. Die Erfahrung lehre, dass Bewerber, die zwischen den Noten eins und zwei stünden, die „Überflieger“, auch vorzeitig gute Abschlussprüfungen hinlegten.

Voraussetzung sei gerade in Zeiten der geteilten Abschlussprüfungen, dass die Kandidaten vom ersten Tag an den Stoff, schulischen wie betrieblichen,

konsequent nacharbeiten. „Ab einem bestimmten Zeitpunkt lässt sich der Stoff nicht mehr nachholen. Wenn das stimmt, dann stimmen auch die Noten!“ Zur Unterstützung biete man innerhalb der Firma auch Theorie-Unterricht zusätzlich an, zudem außerhalb der Arbeitszeit spezielle Seminare. Wichtig sei jedoch, dass die Auszubildenden erkennen, „dass sie eigenverantwortlich lernen müssen.“

Eigenverantwortlich bedeute auch, so Christine Hanka-Weller, dass sich die Kandidaten nach einem Beratungsgespräch zur Verkürzung ihren Antrag wieder zurück zögen. „Zwar ist bei uns noch nie ein Verkürzter durchgefallen, in einigen Fällen hätte die Prüfung aber besser ausfallen können“, weiß sie. Auch die Sparkasse Marburg-Biedenkopf bietet ihren Nachwuchskräften zusätzliche Bildungsmög-

lichkeiten. Dazu gehören auch hausinterne Prüfungen innerhalb der Ausbildungszeit, „damit die jungen Leute sehen, wo sie stehen.“ Und sich realistisch die Frage beantworten können: „Kann ich das?“

Alisa Zinser befindet sich gerade in diesem Prozess der Entscheidungsfindung. Die Zwischenprüfung ist sehr gut verlaufen. Nicht zuletzt dank der Tatsache, „dass ich sehr gut unterstützt wurde.“ Mit Christine Hanka-Weller wird sie nun alle Fürs und Widers einer vorzeitigen Abschlussprüfung erörtern. „Ich nehme mir für solche Gespräche viel Zeit und schaue mir die Leute individuell an“, erklärt die Ausbildungsleiterin. Und hofft dabei auf Verständnis, „dass es auch Wünsche gibt, die nicht erfüllt werden können.“

Uli Geis

AUSBILDER-INFO: Alles, was Recht ist

Die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

Auszubildende können vor Ablauf der Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen. Vor der Entscheidung sind die Auszubildenden und die Berufsschule anzuhören (§ 45 Abs. 1 BBiG).

Über die Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffes „wenn seine Leistungen dies rechtfertigen“ liegt inzwischen eine gefestigte Rechtsprechung vor.

Danach müssen

- die für die Abschlussprüfung relevanten Leistungen in der Berufsschule und im Betrieb überdurchschnittlich, d. h. mindestens gut sein und
- die Ausbildungsinhalte aus der Ausbildungsordnung im Wesentlichen bis zur Prüfung erworben sein können.

Überdurchschnittliche Leistungen liegen nach Absatz 2 der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit / zur Teilzeitausbildung sowie zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung in der Regel

vor, wenn das letzte Zeugnis der Berufsschule in den prüfungsrelevanten Fächern oder Lernfeldern einen Notendurchschnitt besser als 2,49 enthält und die praktischen Ausbildungsleistungen als überdurchschnittlich bzw. besser als 2,49 bewertet werden.

Die vorzeitige Zulassung hat auch eine quantitative Komponente. Die Berufsausbildung muss außerdem im Zeitpunkt der angestrebten Prüfungsteilnahme auch dergestalt abgeschlossen sein, dass die für den Beruf vorgesehenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Wesentlichen erworben werden konnten. Zur Ausbildung gehört nach allgemeinem Verständnis auch, dass bestimmte Tätigkeiten und Kenntnisse durch Wiederholung vertieft werden. Auf eine solche Wiederholungsphase kann nur verzichtet werden, wenn mindestens gute Leistungen vorliegen. Beim Zusammentreffen mehrerer Verkürzungstatbestände und vorzeitiger Zulassung ist die Mindestdauer der Ausbildung zu berücksichtigen.

Quelle: Dr. Horst Hurllebaus, Rechtsratgeber Berufsbildung

Ausbildungsserie Teil XX: Jugendarbeitsschutzgesetz

Azubis sind das Kapital der Firma

Als Auszubildender hat Mark-Oliver Roth hin und wieder so genannten „ausbildungsfremden Tätigkeiten“ nachgehen müssen. Tätigkeiten, die mit dem eigentlichen Ziel der Ausbildung wenig oder gar nichts zu tun hatten. Fehler, die der 27-Jährige bei seinen eigenen Schützlingen auf jeden Fall vermeiden will.

Seit einem Jahr ist Roth Ausbilder für Feinoptiker bei der Helmut Hund GmbH, einem Technologieunternehmen der optisch-feinmechanischen Industrie mit Sitz im Wetzlarer Stadtteil Nauborn mit rund einhundert Mitarbeitern.

Hier ist Roth seit knapp einem Jahr verantwortlich für einen gewerblich-technischen Auszubildenden. Insgesamt beschäftigt das Unternehmen, das Feinoptiker, Industriemechaniker, Werkzeugmechaniker, Elektroniker und Industriekaufleute ausbildet, fünf junge Leute quer durch alle drei Lehrjahre. Außerdem betreut Roth Praktikanten, die über Wochen oder Monate erste berufliche Erfahrungen bei der Helmut Hund GmbH sammeln wollen.

Ein paar Jahre mehr Erfahrung in der Ausbildung angehender Facharbeiter hat sein Kollege Harald Merte, der seit 15 Jahren junge Leute ausbildet. Vieles habe sich verändert in dieser Zeit. Nur eines nicht: Das Jugendarbeitsschutzgesetz und seine Anwendung im täglichen Arbeitsleben. „Das ist ein dicker Wälzer“, sagt Harald Merte, der ein breites Spektrum von Vorgaben abdeckt, die beim Umgang mit Azubis zu beachten seien.

Das treffe unter anderem die Arbeitssicherheit, auf die bei Hund besonders geschaut werde. „Da haben wir klare Vorgaben“, berichtet Mark-Oliver Roth. Die Arbeitssicherheit reicht von der entsprechenden Kleidung über spezielle Schuhe und im Zweifelsfall auch Haarnetze. „Gerade in Sachen Lärmschutz hat sich viel geändert“, erklärt Roth. „Wir arbeiten an den Maschinen mit Gehörschutz“, betont Harald Merte, der im Unternehmen auch Sicherheitsbeauftragter ist. Zudem arbeite man mit einer externen Betriebsärztin eng zusammen.

„Natürlich sind die Anforderungen an die jugendlichen Auszubildenden bei der Sicherheit sehr unterschiedlich“, sagt Merte und verweist darauf, dass gewerblich-technische Auszubildende anders als beispielsweise angehende Industriekaufleute auch einen speziellen Hautschutz benötigen, den das Unternehmen selbstverständlich stellt. Wegen der Emulsionen könnten sonst Hautprobleme auftreten. Natürlich nehme man die vorgeschriebenen Untersuchungen sehr ernst. Sowohl den Check der Bewerber vor der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages als auch die Nachuntersuchung nach einem Jahr.

Damit die Azubis sich zur Vorbereitung auf die Arbeiten und Prüfungen auch während der regulären Arbeitszeit zurückziehen können, stellt man ihnen sogar die Kantine zur Verfügung. Hier können sie auch Unterstützung durch ältere Kollegen in Anspruch nehmen. „Sobald wir Handlungsbedarf erkennen, bieten wir den Jugendlichen auch externe Hilfe an“, betont Harald Merte.

Genau beachtet werden auch die Arbeitszeiten. „Jugendliche bis zum Alter von 18 Jahren dürfen maximal acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche im Unternehmen arbeiten“, erklärt



Mark-Oliver Roth möchte bei seinen Azubis Fehler wie in seiner eigenen Lehrzeit vermeiden. Foto: Uli Geis





Intensive Ausbildung - auch mit externer Hilfe - ist Harald Merte sehr wichtig. Foto: Uli Geis

Mark-Oliver Roth. Überstunden sollen vermieden werden. Daran halte man sich, verlange aber auf der anderen Seite, dass sich auch die Jugendlichen an die Regeln hielten. Es werde nicht leichter mit den Jugendlichen. „Hin und wieder muss man die Azubis zurück auf den Boden holen“, hat Harald Merte erfahren. Deshalb, so Mark-Oliver Roth, gelte es, von Beginn an klare Strukturen zu schaffen. „Ich bleibe auf Distanz und lege Wert darauf, dass die Auszubildenden mich zumindest am Anfang siezen.“

Die Erfahrung, dass sich die Auszubildenden intensiv mit den Tarifverträgen und gesetzlichen Vorschriften beschäftigen, hat auch Haluk Lacin in den letzten Jahren gemacht. Seit 2008 ist der Meister verantwortlich für die gewerblich-technischen Auszubildenden bei der Ehringhausener Firma Alphacan Omniplast.

Der Schwerpunkt des Unternehmens mit 131 Mitarbeitern liegt auf dem Sektor der Produktion von Kunststoffrohren. Ausgebildet werden Werkzeugmechaniker, Verfahrensmechaniker, Lageristen und Industriekaufleute. Zudem betreut Haluk Lacin auch noch einen externen Azubi. „Wir legen in der Ausbildung hohen Wert auf Qualität“, betont er. Lacin ist ein „Eigengewächs“ des Unternehmens, hat hier selbst eine Ausbildung als Verfahrensmechaniker Kunststoff absolviert. 2008 bestand er die Meisterprüfung und hat seither neun jungen Leuten ins Berufsleben geholfen.

Bei einigen seiner Schützlinge greife das Jugendarbeitsschutzgesetz schon gar nicht mehr. „Die beginnen ihre Lehre nach dem Fachabitur und sind deshalb schon über 18 Jahre alt“, erklärt er. Obwohl die Auszubildenden in die reguläre Produktion eingebunden seien, lege er Wert darauf, dass sie aus dem Dreischichtbetrieb herausgenommen sind. Gerade bei jungen Mitarbeitern sei auch die Pausenregelung wichtig. Das müsse mit den einzelnen Abteilungen abgestimmt werden. „Die Abteilungsleiter sind darüber informiert.“ Wichtig für die interne Kommunikation seien daher regelmäßige

Treffen mit den Jugendlichen, um entsprechende Rückmeldungen zu erhalten.

Hier könne man auch über Sonderwünsche sprechen - und über die Leistungen in der Berufsschule. „Wenn es Probleme gibt, bieten wir sowohl interne als auch externe Nachhilfe an.“ Vorausgesetzt, man wisse, dass der Betreffende Probleme habe. „Dazu suchen wir das Gespräch.“

Zwar verfüge man seit 2008 selbst nicht mehr über eine eigene Lehrwerkstatt, bedauert Haluk Lacin. Um den jungen Leuten aber eine optimale Ausbildung zu bieten, arbeite er intensiv mit seinen Kollegen bei der benachbarten Firma Küster sowie der Firma Bedea in Aßlar zusammen. „Wir bieten den Azubis der drei Firmen auch einen gegenseitigen Austausch an.“ Soweit dies möglich sei, biete das Unternehmen den Jugendlichen außerdem ein hohes Maß an Flexibilität. Das gelte unter anderem für die Urlaubsregelungen. „Wir haben fixe Zeiten wie zwischen Weihnachten und Neujahr oder an



Haluk Lacin arbeitet bei der Ausbildung seiner Schützlinge eng mit den Firmen Küster und Bedea zusammen. Foto: Uli Geis

den Brückentagen“, erklärt Lacin. Ansonsten bitte man die jungen Leute, ihren Urlaub in den Ferien zu nehmen. Wenn einer aber aus privaten oder anderen Gründen auch außerhalb dieser Phasen des Jahres frei brauche, komme man ihm entgegen. „Schließlich sind unsere Auszubildenden das Kapital unseres Unternehmens.“

Uli Geis

AUSBILDER-INFO: Alles, was Recht ist

Die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

Das Gesetz zum Schutze der arbeiteten Jugend vom 12.04.1976 regelt die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren in der Berufsausbildung, als Arbeitnehmer/-innen, oder Heimarbeiter/-innen sowie in ähnlichen Beschäftigungsverhältnissen. Für Personen über 18 Jahre im Berufsausbildungsverhältnis ist nur eine einzige Vorschrift, §9 Abs.1 Satz 2 Nr.1 JArbSchG, zu beachten. Das Arbeitszeitgesetz stellt in §18 Abs.2 klar, dass für Jugendliche unter 18 Jahren weiterhin das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz unterscheidet zwischen der Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen. Kind ist, wer noch nicht 15 Jahre als ist (§2 Abs. 1 JArbSchG). Jugendlicher ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre als ist (§2 Abs. 2 JArbSchG).

Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, findet nach §2 Abs.3 JArbSchG die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung.

Unter Vollzeitschulpflicht ist die allgemeine, in den Schulgesetzen der Länder geregelte Vollzeitschulpflicht zu verstehen.

Für Jugendliche sind im JArbSchG, unter Anderem, folgende Regularien zu beachten:

- §4, §8 Die Arbeitszeit und die Dauer der Arbeitszeit
- §9 Die Berufsschulregelung
- §11 Die Ruhepausen und Aufenthaltsräume
- §13 Die tägliche Freizeit
- §15-17 Die Fünf Tage Woche, Samstags- u. Sonntagsruhe
- §19 Die Urlaubsregelung
- §22 Gefährliche Arbeiten
- §32-35 Die Erstuntersuchung und Nachuntersuchungen

Quelle: Ratgeber Berufsbildung, Handbuch für die Praxis (DIHK)

**Ausbildungsreihe
Sonderausgabe 2018 einer Serie
in der Lahn Dill Wirtschaft
der Jahre 2014 bis 2016**

IMPRESSUM

Herausgeber:

Industrie- und Handelskammer Lahn-Dill
Friedenstraße 2, 35578 Wetzlar
Andreas Tielmann, Hauptgeschäftsführer

Chefredakteurin:

Susanne Boikat (V.i.S.d.P.)
T (0 64 41) 94 48-11 40
F (0 64 41) 94 48-21 40
boikat@lahndill.ihk.de

Verlag:

werdewelt Verlags- und Medienhaus GmbH
T (0 27 72) 58 20-10 | F -29
mail@werdewelt.info, www.werdewelt.info

Haftung und Urheberrecht:

Der Inhalt dieses Magazins wurde sorgfältig erarbeitet. Herausgeber, Redaktion, Autoren und Verlag übernehmen dennoch keine Haftung für mögliche Druckfehler. Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt, Nachdrucke oder Vervielfältigung auf Papier und elektronischen Datenträgern sowie Einspeisung in Datennetze nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Susanne Boikat (53) ist Chefredakteurin der LahnDill Wirtschaft, des zehn Mal pro Jahr erscheinenden Mitglieder-Magazins der Industrie- und Handelskammer Lahn-Dill. Sie hat das Konzept der Ausbildungs-Serie erarbeitet. Die erfahrene Journalistin hatte zuvor als Redakteurin für den Westdeutschen Rundfunk, die Neue Rhein Zeitung, Lokalredaktion Düsseldorf und den Kölner Express gearbeitet.

Uli Geis (63) ist freier Journalist und Autor der Reportagen in der Ausbildungs-Serie der Lahn-Dill Wirtschaft. Zuvor hatte er mehr als 30 Jahre als Redakteur für die Westfälische Rundschau, Lokalredaktion Siegen, gearbeitet. Durch die Ausbildungs-Serie in der LahnDill Wirtschaft konnte Uli Geis mannigfache Kontakte in die heimische Wirtschaft knüpfen und sich mit den unterschiedlichsten Aspekten zum Thema Berufsausbildung auseinander setzen.



