

Alles zum Thema Ausbildung

1.) Wenn der Azubi vor Beginn der Ausbildung kündigt

Es kommt gar nicht so selten vor, dass ein unterschriebener Ausbildungsvertrag dann doch nicht zu einem Ausbildungsverhältnis führt. Manch ein Bewerber erhält ein weiteres Angebot und kann dem nicht widerstehen. Der Azubi kündigt bei Ihnen. Wie können Sie reagieren?
Azubi kündigt Wenn der Azubi vor Beginn der Ausbildung kündigt

Die Lage auf dem Bewerbermarkt ist aus Sicht derjenigen, die sich um einen Ausbildungsplatz bemühen, geradezu rosig. Auf viele Ausbildungsplätze bewirbt sich nur ein einziger Schulabgänger, auf manche gar keiner. Die Chance, leer auszugehen, ist aus Sicht des Schulabgängers, der ernsthaft auf Ausbildungsplatzsuche ist, sehr gering. Aus Ihrer Sicht als Ausbilder sieht die Lage dagegen alles andere als gut aus.

Es wird auch in diesem Jahr wieder enorm schwierig, alle Ausbildungsplätze adäquat zu besetzen. Wenn Sie jetzt im Frühjahr bereits alle Verträge unter Dach und Fach haben, dann befinden Sie sich in einer beneidenswerten Situation. Denn viele Ihrer Kollegen sind noch verzweifelt auf der Suche nach Bewerbern. Aber auch Sie können sich nicht ganz sicher sein, dass Sie am 1. August oder 1. September tatsächlich alle Ausbildungsplätze besetzt haben.

Denn schließlich kann es passieren, dass ein potentieller Azubi die Ausbildung bei Ihnen dann doch nicht beginnt. Möglicherweise hat er ein weiteres Angebot erhalten, das ihm mehr zusagt. Das muss noch nicht einmal an der vermuteten Qualität der Ausbildung liegen, sondern kann einen ganz profanen Grund haben: zum Beispiel die räumliche Nähe des Ausbildungsbetriebs.

Wenn der Azubi sich dann für die Konkurrenz entscheidet und Ihnen eine Kündigung schreibt, die sogar zu den Bedingungen der Probezeit fristlos erfolgen kann, dann können Sie mit rechtlichen Mitteln nichts mehr erreichen. Der Azubi hätte nämlich korrekt gehandelt.

Noch schlimmer wäre es, wenn sich der Azubi gar nicht meldet, einen anderen Vertrag unterschreibt und im Spätsommer ohne Vorankündigung bei Ihnen einfach so nicht auftaucht. Dann hat er nicht gekündigt und ist vertragsbrüchig geworden. Das nutzt Ihnen aber eigentlich gar nichts, denn auch dann werden Sie ihn nicht dazu bewegen können, die Ausbildung bei der Konkurrenz wieder abzubrechen und bei Ihnen anzufangen.

Das macht schon aus atmosphärischen Gründen keinen Sinn – die Ausbildung wäre einfach zu belastet. Der Nachteil wäre für Sie noch gravierender: Denn wenn Sie erst ab August oder September die Möglichkeit haben, sich um Ersatz zu kümmern, dann ist der Markt erst recht abgegrast. Ihre Chancen stehen zu diesem Zeitpunkt nicht mehr gut.

Tipp: Bleiben Sie auch nach der Vertragsunterschrift mit ihrem künftigen Azubi in Kontakt. Schicken Sie ihm beispielsweise Ihre Mitarbeiterzeitung zu. Das bindet ihn und verringert das Risiko, dass der potentielle Azubi noch "fremdgeht".

2.) Das müssen Sie bei Überstunden von Azubis beachten

Es ist durchaus zulässig, dass volljährige Auszubildende Überstunden machen. Allerdings sind dann bestimmte Regeln zu beachten und Grenzen einzuhalten. Das wichtigste erfahren Sie in diesem Beitrag. Überstunden Azubi Das müssen Sie bei Überstunden von Azubis beachten

Zunächst einmal ist zu berücksichtigen, dass die Überstunden als solche im Rahmen der Ausbildung anfallen. Konkret bedeutet das: Sie müssen dem Ausbildungszweck dienen. Sie können also keine ausbildungsfremden Tätigkeiten vom Azubi verlangen, weil Sie hier, z. B. am späten Nachmittag, einen dringenden Bedarf haben. Haben die Tätigkeiten mit der Ausbildung nichts zu tun, dann können Sie den Azubi nicht einsetzen.

Und es gibt noch eine zweite Bedingung: Die Überstunden müssen nämlich letztlich vereinbart worden sein. Das könnte bereits bei Abschluss des Ausbildungsvertrages geschehen sein. Manche Vertragsvordrucke enthalten nämlich einen entsprechenden Passus.

Ich empfehle dringend, eine entsprechende Formulierung in den Vertrag aufzunehmen. Das gilt auch dann, wenn – was der Normalfall ist – keine Überstunden geplant sind. Fallen sie dann ungeplant an, sind Sie als Ausbilder mit einem entsprechenden Passus rechtlich auf der sicheren Seite. Alternativ können Sie die Vereinbarung auch im Vorfeld der zu leistenden Überstunden schriftlich treffen.

Volljährige Auszubildende dürfen in der Woche – verteilt auf 6 Tage – maximal 48 Stunden arbeiten. Nur in seltenen Ausnahmefällen sind bis zu 10 Stunden am Tag und damit im Extremfall auch 60 Stunden in der Woche möglich. In jedem Fall ist sofort dafür zu sorgen, dass ein Ausgleich geschaffen wird. Das geht aus § 17 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz hervor, wonach Überstunden besonders zu vergüten sind. Der Ausgleich kann demnach sowohl in Zeit als auch als zusätzliche Vergütung gewährt werden.

Es ist zu empfehlen, die Überstunden mit einem Zuschlag, zum Beispiel von 30%, zu vergüten. Dadurch entsteht auch für den Azubi selbst ein Anreiz. Trotzdem gilt: Mehrarbeit im Rahmen der Ausbildung sollte stets die Ausnahme bleiben.

3.) Kindergeld für Azubis – meistens genügt ein Antrag

Kinder bzw. junge Erwachsene, die sich noch in Ausbildung befinden, haben Anspruch auf Kindergeld. Oder genau genommen haben das ihre Eltern. Es gibt nur noch wenige Kriterien, die einer erfolgreichen Antragstellung im Wege stehen. Das Einkommen des Auszubildenden gehört jedenfalls nicht mehr dazu. Was müssen Sie tun, um Kindergeld für Azubis zu beantragen?

Das Jahr 2012 brachte für manche Familien einen wahren Geldsegen. Denn mittlerweile bekommen auch Auszubildende, die vergleichsweise viel verdienen, noch den vollen Betrag Kindergeld. Das war noch im Vorjahr nicht so. Damals gab es eine Einkommensgrenze in Höhe von 8004 € jährlich. Gut verdienende Auszubildende oder solche, die einen Nebenjob ausüben, gingen beim Kindergeld in der Folge leer aus. Die Eltern hatten dann vergeblich einen Antrag gestellt.

Dass diese Familien jetzt deutlich besser gestellt sind, zeigt ein Blick auf die nackten Zahlen: Als erst- oder zweitgeborenes Kind besteht immerhin ein Anspruch von 184 € im Monat. Auf das Jahr gerechnet ergibt das stolze 2208 €. Bezogen auf eine dreijährige Ausbildung heißt das: In das Portmonee der Eltern fließen 6624 €, die bei der Regelung des Vorjahres unter Umständen noch nicht gewährt worden wären.

Allerdings gibt es ein Kriterium, das dann doch zur unüberwindbaren Hürde werden könnte: das Alter des Auszubildenden. Der Azubi muss nämlich jünger als 25 Jahre sein, damit seine Erziehungsberechtigten nach wie vor in den Genuss von Kindergeld kommen können. Wird diese Altersgrenze überschritten, was bei Auszubildenden ja nur sehr selten der Fall ist, dann wird gar kein Kindergeld mehr gezahlt.

Ist die Berufsausbildung beendet, dann geht der Gesetzgeber davon aus, dass sich der ehemalige Azubi selbst ernähren kann – der Anspruch auf Kindergeld entfällt also. Hängt der ehemalige Auszubildende aber noch eine zweite Ausbildung, beispielsweise ein Studium, dran, dann kommen seine Eltern erneut in den Genuss von Kindergeld. Aber auch hier gilt: Gezahlt wird nur bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres.

Wo beantragen Sie das Kindergeld für Azubis?

Sind Sie selbst betroffen oder Ihre Auszubildenden – es genügt ein Antrag bei der Familienkasse der Agentur für Arbeit.

4.) Ausbildung: Kündigung wegen äußerem Erscheinungsbild möglich?

Wenn das äußere Erscheinungsbild des Auszubildenden nicht stimmt – ist dann sogar eine Kündigung möglich? Wohl eher nicht, lautet hier die richtige Antwort. In manchen Branchen kann es aber Ausnahmen geben – allerdings nicht, ohne vorher darüber gesprochen zu haben und nicht, ohne dass Abmahnungen erfolgt sind. äußeres Erscheinungsbild Können Sie einem Auszubildenden kündigen, wenn er nicht bereit ist, sein äußeres Erscheinungsbild anzupassen?

Aus gutem Grund ist es nur sehr schwer möglich, Auszubildenden zu kündigen. Das gilt zumindest für die Zeit nach der Probezeit. Der Gesetzgeber will mit den recht strengen Regelungen bewirken, dass der Auszubildende nicht einer gewissen Willkür ausgesetzt ist.

Mir selbst sind schon Fälle bekannt geworden, da waren dem Betrieb die Noten in der Berufsschule zu schlecht oder trotz starker Bemühungen des Auszubildenden die Leistungen im Betrieb. Das sind natürlich keine Kündigungsgründe. Auch wurde ich schon gefragt, wie lange ein Azubi krank sein muss, damit ihm gekündigt werden kann.

Nicht ganz in diese Kategorie fällt das Thema "Kündigung wegen des äußeren Erscheinungsbilds". Aber auch hier ist eine Kündigung so gut wie nie möglich. Im Regelfall kann der Auszubildende selbst entscheiden, wie er sich kleidet und welche Frisur er trägt. Und das ist natürlich auch gut so – immer vorausgesetzt, er vergrault keine Kunden durch allzu provokantes Äußeres oder gar durch Körpergeruch.

Manchmal gibt es aber doch eine verbindliche Kleiderordnung

Es kann allerdings Fälle geben, in denen der Ausbildungsbetrieb etwas strenger auf eine Kleiderordnung bestehen kann. Hier spielen entweder die Beeinträchtigung des Geschäftsbetriebs oder Arbeitsschutz- bzw. Hygienebestimmungen eine Rolle:

Wenn der Geschäftsbetrieb spürbar beeinträchtigt wird, weil sich der Azubi nicht an die Kleiderordnung hält, dann kann der Ausbildungsbetrieb tatsächlich auch mit Konsequenzen drohen. Beispielsweise wird im Bankgewerbe ein entsprechend seriöses Auftreten vorausgesetzt. Das weiß ein Azubi in der Regel allerdings bereits in der Bewerbungsphase, so dass es hier eher selten zu Problemen kommt.

Manchmal bringen es Arbeitsschutzbestimmungen mit sich, dass eine bestimmte Kleidung (Sicherheitskleidung) vorgeschrieben wird. Natürlich hat sich hieran jeder Arbeitnehmer zu halten, auch Auszubildende. Gleiches kann für Hygienevorschriften gelten, beispielsweise im Lebensmittelgewerbe, wo zum Teil das offene Tragen von langen Haaren nicht gern gesehen wird.

5.) Ärztliches Attest ab dem 1. Krankheitstag einfordern?

In den meisten Ausbildungsverhältnissen wächst im Laufe der Zeit ein Vertrauensverhältnis heran. Und es ist das Normalste von der Welt, wenn der Azubi auch mal krank ist. Manchmal ist es aber auch so, dass den Ausbilder Zweifel befallen. Gerade dann, wenn ein Azubi immer nur so lange krank ist, wie er ein ärztliches Attest gerade noch vermeiden kann. Können Sie bereits ein Ärztliches Attest ab dem ersten Krankheitstag einfordern?

In vielen Ausbildungsverhältnissen muss ein Azubi bei einer Krankheit, die länger als 3 Tage anhält, eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Er kann also 1, 2 oder 3 Tage fehlen, ohne zum Arzt zu müssen. Das ist eine sehr angenehme Regelung, da ein Arztbesuch für den Heilungsprozess keineswegs immer notwendig ist, ein Minimum an Belastungen oder sogar Bettruhe dagegen schon. Allerdings setzt die Regelung voraus, dass der Arbeitnehmer bzw. der Azubi ehrlich ist und korrekt handelt.

Wenn Sie als Ausbildungsbetrieb den Verdacht haben, dass diese Regelung von Einzelnen ausgenutzt wird, dann beobachten Sie den entsprechenden Auszubildenden und sein "Fehl"verhalten in Zukunft umso genauer.

Kommt das unter Umständen gezielte Fehlen öfter vor, dann können Sie mit dem Azubi ein vertrauensvolles Gespräch führen. Fragen Sie ihn dabei nicht nach seiner Erkrankung, sondern vielmehr danach, ob er sich im Betrieb wohl fühlt, ob er gerne kommt oder ob ihn möglicherweise irgendwas belastet. Schließlich sei er ja auch des Öfteren krankheitsbedingt nicht anwesend.

Maßnahme dient auch dem Schutz des Auszubildenden

Wenn Sie den Bogen zu seinen Fehlzeiten geschlagen haben, dann machen sie ihn auch darauf aufmerksam, dass Sie die Möglichkeit haben, bereits ab dem 1. Krankheitstag ein ärztliches Attest von ihm zu fordern. Wenn die Kurzzeiterkrankungen in der entsprechenden Häufigkeit anhalten würden, dann sähen Sie sich gezwungen, eine entsprechende Maßnahme umzusetzen. In der Regel hilft eine solche "Drohung" bereits.

Ändert sich dagegen nichts, dann setzen Sie die Maßnahme tatsächlich auch durch. Schließlich erwarten das in der Regel auch bereits die Kollegen, die inzwischen schon mal lästern oder sogar unangemessene Kommentar "loslassen".

Wenn Sie die Hürden für Kurzzeiterkrankungen höher legen, schützen Sie auch den betroffenen Auszubildenden, da Sie die Fehlzeiten so reduzieren. Denn sowohl wenn das Kurzzeitfehlen unter Vorlage eines Attests weitergeht als auch wenn es aufhört, entziehen Sie dem Kollegen-Spott letztlich den Nährboden. Und das hilft auch dem Azubi!

6.) Wenn der Azubi eigenmächtig in Urlaub geht

Es kann schon mal passieren, dass Ausbildungsbetriebe und Azubis unterschiedliche Vorstellungen darüber haben, wann der Jahresurlaub genommen werden soll. Die Interessen eines Auszubildenden sind bei der Planung zwar zu berücksichtigen, aber wichtige betriebliche Belange können dem schon mal entgegenstehen. Und wenn der Azubi dann einfach trotzdem Urlaub macht?

Es ist keineswegs so, dass ein eigenmächtiger Urlaubsantritt automatisch einen Anlass für eine fristlose Kündigung gibt. Ein Gerichtsurteil des Arbeitsgerichts Krefeld aus dem September 2011 hat in einem solchen Fall nämlich zu Gunsten des Arbeitnehmers entschieden. Letztendlich wurde die Kündigung in eine Abmahnung umgewandelt.

Das war passiert: Einem Arbeitnehmer, der bereits seit 18 Jahren im Betrieb arbeitet, wurde ein Urlaubsantrag abgelehnt. Eine ausreichende Begründung hierfür gab es allerdings nicht. Darauf trat der Arbeitnehmer seinen Urlaub eigenmächtig an. Die Folge war eine fristlose Kündigung. Diese hat das Arbeitsgericht Krefeld mit seinem Urteil gekippt. Es warf 3 Dinge in die Waagschale, die dafür den Ausschlag gaben:

die lange Betriebszugehörigkeit

das bislang beanstandungsfreie Verhalten des Arbeitnehmers

die fehlende Begründung des Arbeitgebers, warum der Urlaub nicht genehmigt wurde.

Für Ausbildungsverhältnisse bedeutet das

Das Urteil lässt ohne weiteres auch Rückschlüsse auf Ausbildungsverhältnisse zu. Schließlich sind diese in besonderem Maße durch den Gesetzgeber vor einer Kündigung geschützt. Und wenn selbst ein "normales" Arbeitsverhältnis unter Umständen nicht gekündigt werden kann, wenn ein ungenehmigter Urlaub angetreten wird, sollte Sie das als Ausbilder hellhörig machen.

Folgerung: Belassen Sie es im Zweifelsfall bei einer Abmahnung. Das gilt insbesondere dann, wenn der Fall ähnlich gelagert ist, wie der oben beschriebene (bislang einwandfreies Verhalten, fehlende Begründung). Besondere Vorsicht ist im letzten Ausbildungsjahr vonnöten. Je länger ein Ausbildungsverhältnis nämlich bereits existiert, desto schwieriger ist es – aus gutem Grund – dem Azubi zu kündigen.

Grundsätzlich gilt allerdings: Auch einem Azubi, dem eine Urlaubsgenehmigung verweigert wurde und das gut begründet, kann unter Umständen mit Erfolgsaussichten gekündigt werden. Das gilt gerade dann, wenn der Auszubildende wegen ähnlicher Vorfälle (unentschuldigtes Fehlen) bereits abgemahnt wurde.

7.) Vorstellungsgespräch mit Azubis: Vermeiden Sie diese Fehler

Wenn Sie mit Bewerbern um Ausbildungsplätze Vorstellungsgespräche führen, dann handeln Sie mit einem knappen "Gut". Schließlich gibt es immer weniger Schulabgänger und damit auch Interessenten an einer Ausbildung. Vermeiden Sie daher folgende 3 Kardinalfehler und damit unnötige Fehleinschätzungen.

Fehler 1: Die Zeit für die Gespräche wurde zu knapp kalkuliert

Es gibt natürlich Bewerber, bei denen merken Sie in den ersten Minuten des Vorstellungsgesprächs, dass eine Ausbildung bei Ihnen wahrscheinlich oder sogar sicher nicht infrage kommt. Sie können das Vorstellungsgespräch also recht schnell beenden und haben dann einige Minuten Luft, bis der nächste Kandidat erscheint.

Das sollte Sie jedoch nicht dazu verleiten, die Zeitplanung nach diesen Bewerbern auszurichten. Schließlich gibt es interessante Kandidaten, von denen Sie möglichst viel erfahren wollen. Dazu brauchen Sie Zeit. Planen Sie daher für ein Vorstellungsgespräch mindestens 45 Minuten plus 15 Minuten Vor- und Nachbereitungszeit ein.

Dafür spricht auch: Gute Bewerber sind knapp und haben jede Menge Bewerbungen mit Erfolgsaussichten am Laufen. Wenn Sie den Eindruck vermitteln, Sie hätten keine Zeit und hetzen durch das Gespräch, dann wird wahrscheinlich die Konkurrenz das Rennen um diese Kandidaten machen.

Fehler 2: Der Bewerber kommt kaum zu Wort

Natürlich müssen Sie Ihr Unternehmen vorstellen. Natürlich müssen Sie es auch in ein gutes Licht rücken, schließlich betreiben Sie aktives Ausbildungsmarketing, wenn Sie ein Vorstellungsgespräch führen. Trotzdem sollte natürlich der Bewerber den Hauptreudeanteil haben.

Lassen Sie ihn ausreichend zu Wort kommen. Stellen Sie offene Fragen, die man nicht mit Ja oder Nein beantworten kann. Hören Sie gut zu, wenn er antwortet und stellen Sie darauf aufbauend weiterführende Fragen. So signalisieren Sie: Sie nehmen den potenziellen Azubi ernst.

Fehler 3: Kleine Missgeschicke werden überbewertet

Natürlich sind Bewerber in Vorstellungsgesprächen häufig nervös. Schließlich erleben Sie eine ungewohnte, dafür aber umso wichtigere Situation. Da kann es schon einmal passieren, dass man sich unbeholfen ausdrückt, seinen Kugelschreiber nicht findet oder beim Kaffeetrinken "pleppert".

Das alles ist jedoch nicht entscheidend. Legen Sie vielmehr den Fokus darauf, ob Sie den Auszubildenden im konkreten Beruf für geeignet halten und ob er von seiner Persönlichkeit her in Ihr Unternehmen passt.

8.) Das müssen Sie bei Überstunden von Azubis beachten

Es ist durchaus zulässig, dass volljährige Auszubildende Überstunden machen. Allerdings sind dann bestimmte Regeln zu beachten und Grenzen einzuhalten. Das wichtigste erfahren Sie in diesem Beitrag. Überstunden Azubi Das müssen Sie bei Überstunden von Azubis beachten

Zunächst einmal ist zu berücksichtigen, dass die Überstunden als solche im Rahmen der Ausbildung anfallen. Konkret bedeutet das: Sie müssen dem Ausbildungszweck dienen. Sie können also keine ausbildungsfremden Tätigkeiten vom Azubi verlangen, weil Sie hier, z. B. am späten Nachmittag, einen dringenden Bedarf haben. Haben die Tätigkeiten mit der Ausbildung nichts zu tun, dann können Sie den Azubi nicht einsetzen.

Und es gibt noch eine zweite Bedingung: Die Überstunden müssen nämlich letztlich vereinbart worden sein. Das könnte bereits bei Abschluss des Ausbildungsvertrages geschehen sein. Manche Vertragsvordrucke enthalten nämlich einen entsprechenden Passus.

Ich empfehle dringend, eine entsprechende Formulierung in den Vertrag aufzunehmen. Das gilt auch dann, wenn – was der Normalfall ist – keine Überstunden geplant sind. Fallen sie dann ungeplant an, sind Sie als Ausbilder mit einem entsprechenden Passus rechtlich auf der sicheren Seite. Alternativ können Sie die Vereinbarung auch im Vorfeld der zu leistenden Überstunden schriftlich treffen.

Das sind die Grenzen beim Umfang

Volljährige Auszubildende dürfen in der Woche – verteilt auf 6 Tage – maximal 48 Stunden arbeiten. Nur in seltenen Ausnahmefällen sind bis zu 10 Stunden am Tag und damit im Extremfall auch 60 Stunden in der Woche möglich. In jedem Fall ist sofort dafür zu sorgen, dass ein Ausgleich geschaffen wird. Das geht aus § 17 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz hervor, wonach Überstunden besonders zu vergüten sind. Der Ausgleich kann demnach sowohl in Zeit als auch als zusätzliche Vergütung gewährt werden.

Es ist zu empfehlen, die Überstunden mit einem Zuschlag, zum Beispiel von 30%, zu vergüten. Dadurch entsteht auch für den Azubi selbst ein Anreiz. Trotzdem gilt: Mehrarbeit im Rahmen der Ausbildung sollte stets die Ausnahme bleiben.

9.) Jugendliche Azubis: Erfüllen Sie die Aushangpflicht?

Wenn Sie Auszubildende beschäftigen, die noch keine 18 Jahre alt sind, dann gilt für Sie die Aushangpflicht nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (§ 47). Danach müssen Sie Gesetzestexte sowie weitere Informationen gut sichtbar aufhängen oder auslegen.
Aushangpflicht Für Auszubildende, die noch keine 18 Jahre alt sind, gilt die Aushangpflicht nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

Die Aushangpflicht greift für Sie in Teilen, sobald Sie einen einzigen Jugendlichen beschäftigen. Dann nämlich müssen Sie das Jugendarbeitsschutzgesetz an geeigneter Stelle aushängen. Geeignet ist beispielsweise das schwarze Brett oder eine Stelle, die sich z. B. gut einsehbar direkt neben der elektronischen Zeiterfassung findet. Damit werden sowohl Ihre minderjährigen Azubis, als auch deren Kollegen und Ausbilder darüber informiert, welche Arbeitsbedingungen für Personen unter 18 Jahren gelten.

Nicht vergessen: Aushang der Arbeitszeiten

Sind bei Ihnen mindestens drei minderjährige Auszubildende bzw. andere minderjährige Kollegen beschäftigt, erweitert sich Ihre Pflicht. Sie müssen nämlich dann auch Informationen zu den Arbeits- und Pausenzeiten für Jugendliche gut sichtbar aushängen. Für die gelten nämlich Sonderregelungen.

Sind Minderjährige in Ihrem Betrieb nämlich mehr als 6 Stunden am Tag beschäftigt, dann haben sie Anspruch auf 60 Minuten Pause. Bei einer Arbeitszeit zwischen 4,5 und 6 Stunden beträgt die Anspruch 30 Minuten. Entspricht das nicht Ihren generellen Regelungen, dann müssen Sie für Azubis, die noch nicht volljährig sind, spezielle Regelungen treffen.

Übrigens: Jugendliche müssen an Berufsschultagen, die mehr als fünf Schulstunden umfassen, anschließend nicht mehr im Betrieb arbeiten. Auf diese Regelung können Sie sich allerdings nur einmal in der Woche berufen. Ein zweiter Schultag, der diese Bedingung erfüllt, beschert Ihren jugendlichen Azubis keinen freien Nachmittag mehr. Betriebliche Ausbildung ist auch morgens vor der Berufsschule nur in den seltensten Fällen möglich – nämlich dann, wenn die Schule erst nach 9:00 Uhr beginnt.

10.) Azubi durch die Prüfung gefallen – und dann?

Es sind keine guten Nachrichten für Sie als Ausbilder, wenn Ihr Azubi durch die Prüfung fällt. Jetzt müssen Sie nämlich jede Menge Aufbauarbeit leisten. Und natürlich müssen Sie auch die Rechtslage kennen, um juristisch einwandfrei zu reagieren.

"Ich habe es ja vorher schon gewusst", das ist gewiss nicht die richtige Reaktion auf den Auszubildenden, der Ihnen gerade von seinem Scheitern der Abschlussprüfung berichtet hat. Genau diese Worte kann er jetzt überhaupt nicht gebrauchen. Schließlich beginnt mit dem Nichtbestehen auch die Vorbereitung auf den nächsten Versuch. Da muss Selbstvertrauen gesammelt werden, und nicht die letzten Reste dessen auch noch verstreut werden.

Bieten Sie dem Azubi also vielmehr konkrete Hilfe an und sagen Sie ihm vor allem, dass Sie ihn gern innerhalb des nächsten halben Jahres bis zur Wiederholungsprüfung begleiten würden. Es ist nämlich gar nicht selbstverständlich, dass sich die Ausbildung verlängert. Der Azubi ist derjenige, der diesen Schritt aktiv geht. Hat er sich entschieden, die Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung zu verlängern, dann wird er dies auch tun. Ihr Einverständnis braucht er nicht – ein positives Signal sollten Sie dennoch geben.

1 Jahr weiterbeschäftigen – 2-mal Prüfung wiederholen

Allerdings müssen Sie den Auszubildenden nicht "ewig" weiter beschäftigen. Ihre Pflicht dazu besteht maximal für 1 Jahr ab dem Termin, der als Ausbildungsende in den Ausbildungsvertrag eingetragen wurde. So lange müssen sie dem Azubi den Ausbildungsplatz weiter anbieten und natürlich Ihren Pflichten inklusive der Zahlung von Ausbildungsvergütung nachkommen.

Grenzen gibt es für den Azubi auch in der Häufigkeit, mit der er eine Prüfung wiederholen darf. Insgesamt hat er nämlich "nur" 3 Anläufe: die eigentliche Abschlussprüfung, die 1. Wiederholungsprüfung und die 2. Wiederholungsprüfung. Besteht er die Letztgenannte nicht, dann ist er endgültig durchgefallen. Mit Ihrer Unterstützung, mit zusätzlichen Maßnahmen zur Prüfungsvorbereitung und mit Ihrer moralischen Aufbauarbeit wird es soweit allerdings nicht kommen.