



DAS BERUFSAUSBILDER- MAGAZIN

RECHTSSICHERHEIT | AUSBILDUNGSQUALITÄT | RECRUITING



RECHTSSICHERHEIT IN DER AUSBILDUNG

BESSER SCHLICHTEN

Im Streitfall ist es vorteilhaft und verpflichtend, vor einer Klage den Schlichtungsausschuss anzurufen. Das entlastet die Gerichte und es wird nicht allzu viel Porzellan zerschlagen. Seite 3

ETWAS FORDERN

Es sind Anstrengungen notwendig, damit der Auszubildende sein Ausbildungsziel erreicht. Im Berufsbildungsgesetz steht, welchen Verpflichtungen er nachkommen muss. Seite 4

DANN FREISTELLEN

Berufsschule, Prüfungen und andere Anlässe – in diesen Fällen muss der Azubi nicht im Betrieb arbeiten, sondern er wird von Ihnen freigestellt. Kommen Sie dem zuverlässig nach. Seite 8



Wirklich rechtssicher?

Liebe Leserin, lieber Leser,

die meisten Fragen, die Ausbilder und Ausbildungsverantwortliche an mich herantragen, betreffen rechtliche Dinge. Das finde ich aus verschiedenen Gründen zunächst einmal gut. Denn dahinter steckt das Bedürfnis, den Azubi gemäß den Gesetzen, insbesondere dem Berufsbildungsgesetz, angemessen zu behandeln. Und es steckt auch die Sorge dahinter, möglicherweise durch nicht beabsichtigtes rechtswidriges Verhalten dem Ausbildungsbetrieb und möglicherweise sich selbst zu schaden.

Daher ist es wichtig, sich immer wieder vor Augen zu führen, welche Pflichten ein Ausbilder hat. Schließlich gibt es mindestens 3, wenn nicht sogar 4 oder 5 für die Ausbildung bedeutungsvolle Gesetze, die Ihnen bestimmte Dinge in speziellen Situationen vorschreiben.

Die vor Ihnen liegende Ausgabe des Berufsausbilder-Magazins fasst die wichtigsten Aspekte zusammen.

Mit besten Grüßen

Martin Glania
Chefredakteur

Das Berufsausbilder-Magazin

✉ glania@vnr.de

INHALT

HANDELN BEI STREITIGKEITEN

- 3** Wie Sie den Schlichtungsausschuss nutzen und die Ausbildung in ruhige Fahrwasser bringen

FORDERUNGEN STELLEN

- 4** Eine klare Ansage hilft ... so wird ein Streit über die Pflichten Ihrer Azubis kein Fall fürs Arbeitsgericht

BEWUSSTSEIN SCHÄRFEN

- 5** Ihr Azubi hat kein Pflichtgefühl? Wie Sie auf Unzulänglichkeiten und Fehlverhalten reagieren sollten

AUSBILDERPFLICHTEN

- 6** Was der Azubi von Ihnen erwarten kann – Ihre Pflichten als Ausbilder im Überblick

VON DER AUSBILDUNG FREISTELLEN

- 8** Zu welchen Anlässen Sie Ihre Azubis freistellen müssen

JUGENDLICHE UND JAV

- 9** Was im Umgang mit jugendlichen Azubis zu beachten ist

JAV: Diese 3 Regelungen müssen Sie kennen

20 JAHRE AGG

- 10** Was das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz für Ihre Ausbilder-Praxis bedeutet

MUTTERSCHUTZ UND VERGÜTUNG

- 11** Schwangerschaft einer Auszubildenden: Das sind Ihre wichtigsten Aufgaben

Vergütungsfragen – diese Fakten zählen für Ausbilder

IMPRESSUM Das Berufsausbilder-Magazin • ISSN: 2701-2492 • Verleger: VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • **Telefon:** 0228 9550160, **Telefax:** 0228 3696480 • **E-Mail:** kundendienst@vnr.de • **Sitz:** Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn • **Herausgeberin/redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • **www.vnr.de** • **Chefredakteur:** Martin Glania, Brieselang • **Redaktionsmanagement:** Isabell Reppel, Bonn • **Layout + Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen • **Herstellungsleitung:** Sebastian Gerber, Bonn • **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Alle Angaben in „Das Berufsausbilder-Magazin“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe 09/2026 von „Das Berufsausbilder-Magazin“ bei.

Bildernachweis: Titelseite © Sandwich – stock.adobe.com; S. 8 © LStockStudio – stock.adobe.com

© 2026 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau • Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Wie Sie den Schlichtungsausschuss nutzen und die Ausbildung in ruhige Fahrwasser bringen

Wenn ein Azubi Probleme macht, müssen Sie manchmal arbeitsrechtliche Konsequenzen ziehen. Dann sollten Sie Ihr Ass im Ärmel ausspielen: den sogenannten Schlichtungsausschuss. In den meisten Fällen kann er einen möglicherweise eskalierenden Streit vor dem Arbeitsgericht noch abwenden. Die Kammer als die zuständige Stelle richtet ihn ein. Welche Aufgaben hat der Schlichtungsausschuss? Wie profitieren Sie davon und welche Ergebnisse dürfen Sie erwarten?

Aus meiner Sicht ist das eine wunderbare Sache: Vor einem aufwendigen, teuren und konfliktreichen Arbeitsgerichtsverfahren steht der Schlichtungsausschuss. Zumindest ist das in den meisten Fällen so. Fragen Sie doch einfach mal bei Ihrer Kammer nach, ob sie einen Schlichtungsausschuss eingerichtet hat – in der Regel ist das der Fall. Erkundigen Sie sich zudem, ob der Schlichtungsausschuss bei Streitigkeiten in allen Berufen, in denen Sie ausbilden, zuständig ist.

Tipp



Handelt es sich bei dem Streit aus Ihrer Sicht nur um eine Kleinigkeit, die Sie aber geklärt haben wollen, brauchen Sie den Schlichtungsausschuss oft gar nicht. Setzen Sie sich vorher mit dem für Sie zuständigen Ausbildungsberater zusammen, ggf. zusammen mit Ihrem Auszubildenden. Möglicherweise lässt sich die Angelegenheit unkompliziert klären.

Hintergrund: Jede Kammer ist nach § 76 Berufsbildungsgesetz (BBiG) verpflichtet, Ausbildungsberater zu beschäftigen.

Wann Sie den Schlichtungsausschuss anrufen

Kommt es nicht zu einer Klärung durch den Ausbildungsberater und besteht ein zuständiger Schlichtungsausschuss, gilt: Sie haben nicht nur das Recht, vor einem möglichen Arbeitsgerichtsverfahren diesen Ausschuss anzurufen. Sie sind sogar dazu verpflichtet – und zwar, wenn eine dieser Voraussetzungen erfüllt ist:

1. Es handelt sich um einen Streit im Rahmen eines bestehenden Ausbildungsverhältnisses. Beispiel: Sie beauftragen einen Azubi mit Arbeiten, gegen die er sich wehrt, weil er sie für nicht ausbildungsrelevant hält.
2. Es handelt sich um einen Streit darüber, ob ein Ausbildungsverhältnis noch besteht. Beispiel: Sie haben dem Azubi gekündigt, er jedoch hält die Kündigung für nicht gerechtfertigt und geht dagegen vor. In diesen beiden Fällen ruft einer der Beteiligten den Schlichtungsausschuss der Kammer (falls vorhanden) an. Es ist weder Ihnen noch dem Auszubildenden gestattet, sich direkt an das Arbeitsgericht zu wenden.

Wenn der Schlichtungsausschuss nicht zuständig ist

Es kann aber auch vorkommen, dass nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses noch Unstimmigkeiten zu klären sind. Bei-

spiel: Der Auszubildende möchte den Firmen-Laptop nicht herausgeben. Er ist der Meinung, es sei vereinbart, dieser gehe in sein Eigentum über. Sie bestreiten das. In diesem Fall besteht das Ausbildungsverhältnis nicht mehr, und der Streit geht auch nicht darum, ob es noch besteht. Das bedeutet konkret: Der Schlichtungsausschuss ist nicht zuständig. Um die Angelegenheit zu klären, wenden Sie sich also direkt an das Arbeitsgericht. Das gilt auch für den Auszubildenden.

So kann ein Schlichtungsverfahren enden

Der Ausschuss bestellt die Beteiligten zu einer Anhörung ein. Erhalten Sie eine solche Aufforderung, sind Sie verpflichtet, dieser nachzukommen. Ziel ist es, dass sich Ausbildungsbetrieb und Azubi im Rahmen dieses Verfahrens einigen, und zwar in einem Vergleich. Das Verfahren kann auch durch einen Spruch des Schlichtungsausschusses (Schlichterspruch) beendet werden. Diesen müssen beide Parteien innerhalb einer Woche anerkennen. Geschieht das nicht, haben beide Seiten 2 Wochen Zeit, das zuständige Arbeitsgericht zur Klärung anzurufen.

Auch wenn es weder zu einem Vergleich noch zu einem Schlichterspruch kommt, besteht die Möglichkeit, die Arbeitsgerichtsbarkeit zu beauftragen. Außerdem lassen sich die Verhandlungen durch Rücknahme des Antrags beenden.

Beispiel: Der Schlichtungsausschuss macht dem Azubi klar, dass die Aufgaben, die er zu erledigen hatte, ausbildungsrelevant sind, und belegt das anhand der Ausbildungsordnung. Der Azubi hat ein Einsehen und zieht seinen Antrag zurück.

Das sind die 3 großen Vorteile der Schlichtung:

1. Der Ausschuss gilt bei allen Instanzen als neutral (er besteht aus Arbeitgeber- und aus Arbeitnehmervertretern).
2. Es wird zunächst keine Klage erhoben; es besteht die Chance, die Wogen zu glätten.
3. Die Arbeitsgerichte werden entlastet und die Kosten bleiben gering.

Fazit

Mit dem Anruf des Schlichtungsausschusses lassen sich manchmal eine drohende Klage und in der Folge ein aufwendiges Arbeitsgerichtsverfahren abwenden. Nutzen Sie dieses Instrument zu Ihrem Vorteil – auch weil das in vielen Fällen vorgeschrieben ist.

Eine klare Ansage hilft ... so wird ein Streit über die Pflichten Ihrer Azubis kein Fall fürs Arbeitsgericht

Wenn es in Ausbildungsverhältnissen zu Auseinandersetzungen kommt, sind die Rechte und Pflichten der Azubis oft Stein des Anstoßes. Der Ausbildungsbetrieb beruft sich in der Regel darauf, dass ein Azubi seine Pflichten möglicherweise nicht erfüllt. Der wiederum glaubt, mehr Rechte zu haben, als es tatsächlich der Fall ist. Dabei kann es um Weisungen gehen, um den Datenschutz, die Sorgfaltspflicht oder auch um Fehlzeiten. Lesen Sie, welche Verpflichtungen Ihre Azubis haben und wie Sie Arbeitsgerichtsprozessen klug und geschickt aus dem Weg gehen.

Die Pflichten der Auszubildenden stehen im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und wahrscheinlich auch in den Ausbildungsverträgen Ihrer Azubis. Aber wer kennt die Gesetzeslage schon so genau? Wie oft schaut ein Azubi während einer 3-jährigen Ausbildung in seinen Ausbildungsvertrag? Oder in das BBiG? Wahrscheinlich nie. Vermitteln Sie Ihrem Azubi seine Pflichten besser in verständlichen Worten.

Generell gilt: Der Azubi muss sich anstrengen, damit er das Ausbildungsziel erreicht

Das Bestehen der Abschlussprüfung, das Beherrschen praktischer Arbeitsverrichtungen, das Vorhandensein unverzichtbarer Kenntnisse und Fähigkeiten – das sind die Voraussetzungen, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Grob gesagt: Der Azubi sollte berufliche und soziale Handlungskompetenz erwerben und die Betriebsordnung beachten. Das ist sehr allgemein formuliert und für Ihre Azubis wenig greifbar. Besser greifbar sind konkrete Forderungen, die Sie direkt an Ihre Auszubildenden richten:

Forderung 1: Nimm an Ausbildungsmaßnahmen teil!

Es ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit, dass Auszubildende ihrer Teilnahmepflicht nachkommen. Schließlich erhalten sie eine Ausbildungsvergütung und haben dafür eine Gegenleistung zu erbringen. Die bezieht sich

- auf die regelmäßige Teilnahme an der Ausbildung im Betrieb,
- auf den Besuch der Berufsschule,
- auf die Teilnahme an Prüfungen und
- auf Veranstaltungen im Rahmen der Ausbildung, die weder im Betrieb noch in der Berufsschule stattfinden (externe Schulungen, Betriebsausflug).

Unentschuldigtes Fehlen kann erhebliche Konsequenzen nach sich ziehen (s. Seite 5). Trotzdem kommt das alles andere als selten vor. Weisen Sie Ihre Azubis auf diese Pflichten nachdrücklich hin.

Forderung 2: Höre auf Deinen Ausbilder!

Azubis müssen den ihnen weisungsberechtigten Personen (Ausbildern/Vorgesetzten) Folge leisten. Auch „normale“ Kollegen, die offiziell nicht als Ausbilder eingetragen sind, können weisungsberechtigt sein. Haben sie einen Ausbildungsauftrag erhalten, muss der Azubi auf sie hören. Selbstverständlich können und sollten Azubis Arbeitsaufträge hinterfragen, etwa, ob sie durch die Aus-

bildungsordnung gedeckt sind. Wird eine Weisung zu Recht erteilt, ist sie also ausbildungsrelevant und zumutbar, dann muss der Azubi versuchen, den Auftrag zu erfüllen.

Forderung 3: Arbeite sorgfältig und pfleglich!

Sorgfalt ist in der Ausbildung eine wichtige Tugend. Vermitteln Sie das Ihren Auszubildenden. Sie als Ausbilder unterstützen die Forderung nach Sorgfalt, indem Sie den Azubi beraten und ihm vor allem genug Zeit einräumen, seine Arbeitsaufträge zu erfüllen. Darüber hinaus müssen Ihre Auszubildenden die Einrichtungen des Betriebs pfleglich behandeln. Das gilt für einfache Werkzeuge, im besonderen Maße aber auch für wertvolle Gegenstände, Maschinen und technische Arbeitsmittel. Teilen Sie Ihren Auszubildenden ruhig mit, wie wertvoll die Geräte sind, an denen sie arbeiten. So wirken Sie einem rücksichtslosen Umgang mit Werkzeugen und Maschinen entgegen, was nicht selten Gegenstand von Arbeitsgerichtsprozessen ist.

Forderung 4: Sei verschwiegen!

Auch der Datenschutz spielt vor den Arbeitsgerichten eine immer wichtiger werdende Rolle. Als Ausbilder sollten Sie Ihre Azubis hierfür sensibilisieren. Das gilt im besonderen Maße für Betriebsgeheimnisse und persönliche Daten. Schauen Sie sich in Ihrem Betrieb um und beurteilen Sie die Daten, mit denen der Azubi umgeht. Welche Informationen dürfen keinesfalls nach außen dringen? Teilen Sie das dem Auszubildenden mit, möglicherweise hat er eine völlig andere Vorstellung davon, wie mit Daten umzugehen ist.

Forderung 5: Führe regelmäßig Deinen Ausbildungsnachweis!

An das gute alte alte Berichtsheft, den Ausbildungsnachweis, müssen Sie den Auszubildenden hoffentlich nicht ständig erinnern. Weisen Sie darauf hin, dass jeder Azubi ihn regelmäßig schriftlich oder elektronisch führen muss. Kontrollieren Sie das (etwa alle 4 Wochen) turnusmäßig.

Fazit

Nicht nur Sie, sondern vor allem Ihre Azubis sollten ihre Pflichten kennen. Dies ist unverzichtbar, wenn Sie Streit rund um das Thema Pflichterfüllung verhindern wollen.

Ihr Azubi hat kein Pflichtgefühl? Wie Sie auf Unzulänglichkeiten und Fehlverhalten reagieren sollten

Machen wir uns nichts vor – es kommt immer wieder mal vor, dass Azubis ihre Pflichten einfach vergessen oder sie gar bewusst verweigern. Dann stellt sich die Frage, was Sie straflos durchgehen lassen können und was nicht. Die Schärfe der Sanktionen sollte angemessen sein. Warum das Wort „Zumutbarkeit“ in diesem Zusammenhang eine große Rolle spielt – auch angesichts der Möglichkeit, einem Azubi zu kündigen – lesen Sie in diesem Beitrag.

Kommt es zum Streit über die Pflichterfüllung, spielt die Betriebsordnung oder die Sorgfaltspflicht bei der Ausführung von Tätigkeiten kaum eine Rolle. Es geht vielmehr eher um Themen wie den Ausbildungsnachweis, die Berechtigung, bestimmte Aufträge zu erteilen, oder um ein allzu lockeres Verständnis von Arbeits- und Fehlzeiten.

Beispiel

Der Auszubildende hat seinen Ausbildungsnachweis in den letzten 3 Wochen nicht geführt. Das fiel Ihnen bei der Kontrolle auf. Wie reagieren Sie angemessen darauf?

Eine Information vorweg, die Sie möglicherweise überraschen wird: Die Weigerung, den Ausbildungsnachweis zu führen, kann zu einer fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund führen. Das haben Arbeitsgerichtsurteile bereits bestätigt. Allerdings ist der Weg dahin lang und steinig. Reagieren Sie zunächst einmal einfühlsam, menschlich, aber bestimmt.

Das heißt konkret: Sie weisen den Auszubildenden auf die Wichtigkeit des Ausbildungsnachweises (auch für die Prüfungszulassung) hin. Sie fordern ihn auf, die Wissenslücken zu schließen und den Ausbildungsnachweis bei den nächsten Kontrollen vollständig geführt vorzulegen. Wichtig ist, dass Sie dem Auszubildenden die dafür notwendige Zeit (während der Ausbildungszeit) einräumen.

Bei Bedarf: Mahnen Sie den Azubi ab

Und was, wenn der Azubi Ihren Hinweisen nicht nachkommt? Dann fragen Sie ihn unbedingt nach den Gründen. Möglicherweise sind diese plausibel, und Sie können sich auf sein künftiges Verhalten einstellen bzw. dieses besprechen.

Eine generelle Verweigerungshaltung können Sie allerdings nicht durchgehen lassen. Jetzt kommt eine Abmahnung infrage, in der Sie

- die Leistungsverweigerung genau beschreiben,
- eine konkrete Frist setzen, bis zu der die Lücken im Ausbildungsnachweis zu füllen sind,
- Ihre Erwartungshaltung, dass Sie solches Verhalten nicht dulden können, klar zum Ausdruck bringen,
- deutlich sagen, was Sie in Zukunft vom Azubi erwarten, und
- ihm eine fristlose Kündigung im Falle einer fortgesetzten Verweigerungshaltung androhen.

Ähnlich gehen Sie vor, wenn der Azubi Aufträge im Rahmen der Ausbildung dauernd nicht erfüllt. Auch hier gilt: Erst das Gespräch suchen und die Gründe erfragen, dann ggf. abmahnen.

Wenn eine Abmahnung unmittelbar fällig ist

Bei schärferen Vergehen können oder müssen Sie allerdings auch direkt mit einer Abmahnung reagieren. Diese ist angemessen, wenn der Azubi etwa

- ganz gezielt und unentschuldigt Fehlzeiten verbucht,
- durch Verhalten auffällt, das Kollegen kränkt oder sogar beleidigt, oder
- den Ausbildungsbetrieb in der Öffentlichkeit bewusst und ggf. wider besseres Wissen in ein schlechtes Licht rückt.

Die Abmahnung – im Extremfall sogar entbehrlich

Ist das Fehlverhalten des Auszubildenden so gravierend, dass Ihnen seine Weiterbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann, haben Sie sogar die Möglichkeit, sofort und ohne vorherige Abmahnung zu kündigen. Wendet der Auszubildende beispielsweise Gewalt gegen Kollegen an, haben Sie kaum eine andere Wahl. Dann ist die Zumutbarkeitsgrenze schon deswegen erreicht, weil Sie andere Mitarbeiter schützen müssen.

Weitere Gründe für eine sofortige Kündigung könnten sein:

- rassistisches Verhalten im Unternehmen oder in der Berufsschule
- Bestehlen eines Kollegen oder Diebstahl von Firmeneigentum
- gezieltes Weiterleiten von Betriebsgeheimnissen an die Konkurrenz
- glaubhafte Androhung von Gewalt
- schwere Beleidigung

Grundsätzlich gilt: Ein Arbeitsgericht wird stets fragen, ob Ihnen eine Weiterbeschäftigung zumutbar ist. Wenn Sie sich diese Frage selbst stellen, haben Sie in der Regel einen guten Maßstab für Ihre Reaktion.

Fazit

Sie haben eine ganze Palette an Möglichkeiten, um auf Pflichtverstöße Ihrer Azubis zu reagieren. Gerade bei kleineren Vergehen sollten Sie allerdings nicht überreagieren und stets zunächst das Gespräch suchen.

Was der Azubi von Ihnen erwarten kann – Ihre Pflichten als Ausbilder im Überblick

Selbstverständlich haben Sie die Pflichten Ihrer Auszubildenden im Blick. Viel näher liegen Ihnen allerdings Ihre eigenen Pflichten. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) schreibt Ihnen so einiges vor, wenn Sie Azubis beschäftigen. Dabei handelt es sich nicht um Kann-Regeln, sondern um Dinge, an denen Sie nicht vorbeikommen. Aber welche Konsequenzen drohen, wenn Sie diesen Pflichten nicht nachkommen? Und um welche Pflichten geht es im Einzelnen?

Wussten Sie, dass der Azubi auch Ihnen fristlos aus wichtigem Grund kündigen kann? Das geht natürlich nur bei grober Pflichtverletzung Ihrerseits, kann aber durchaus vorkommen, wenn Sie Ihren Pflichten als Ausbilder nicht nachkommen. Auch Schadensersatzansprüche gegen Sie sind möglich. Im Übrigen kann er Ihnen auch eine Abmahnung schreiben und Ihnen sozusagen eine

letzte Chance geben. Zugegeben, das ist nicht die Regel, sondern die Ausnahme, und ich habe so etwas auch noch nicht erlebt.

Gleichwohl zeigt diese umgedrehte Welt, wie wichtig es ist, die eigenen Pflichten ernst zu nehmen. In der folgenden Übersicht habe ich Ihre Pflichten zusammengefasst.

IHRE ARBEITSRECHTLICHEN PFLICHTEN ALS AUSBILDER UND WAS GENAU SIE BEACHTEN MÜSSEN

Konkrete Aussage	Gesetzliche Grundlage	Bedeutung für Sie als Ausbilder
Sie vermitteln berufliche Handlungskompetenz.	§ 14 BBiG Abs. 1 Nr. 1	Es kommt häufiger vor als angenommen, dass ein Auszubildender bei Nicht-Bestehen der Abschlussprüfungen seinen Ausbildungsbetrieb verklagt, weil er angeblich nicht angemessen ausgebildet worden ist. Das können Sie verhindern, indem Sie alle Tätigkeiten durchführen lassen und alle Inhalte vermitteln, die Ihnen der Ausbildungsrahmenplan vorschreibt. So vermitteln Sie berufliche Handlungskompetenz. TIPP: Machen Sie jedem zuständigen Ausbilder klar, dass er seinen Anteil dazu beitragen muss, den Azubi zum Ausbildungsziel zu führen.
Sie führen die Ausbildung sachlich und zeitlich gegliedert durch.	§ 14 BBiG Abs. 1 Nr. 1	Es ist nicht nur eine Option, sondern sogar Ihre Pflicht, die Ausbildung planvoll aufzubauen. Sie muss sachlich und zeitlich sinnvoll gegliedert sein und die Anforderungen der Ausbildungsordnung erfüllen. Erstellen Sie für jeden Azubi einen individuellen Ausbildungsplan, der Ihnen, dem Azubi und der Kammer Orientierung gibt.
Sie bilden selbst aus oder beauftragen einen Dritten.	§ 14 BBiG Abs. 1 Nr. 2	Die zuständige Stelle für Ausbildung, also in der Regel die Kammer, wünscht sich in jedem Betrieb einen festen Ansprechpartner für Ausbildungsangelegenheiten, etwa Sie. Ist der zuständige Ausbilder häufig nicht anwesend, sollte eine weitere Person mit der Ausbildung beauftragt werden.
Sie stellen benötigte Ausbildungsmittel zur Verfügung.	§ 14 BBiG Abs. 1 Nr. 3	Ausbildungsmittel sind Werkzeuge, technische Geräte sowie Fachliteratur, die für die Ausbildung oder für das Bestehen der Abschlussprüfung unverzichtbar sind. Das gilt auch, wenn die Abschlussprüfung erst nach Beendigung der Ausbildung stattfindet. Wichtig ist zudem, dass Sie all diese Dinge kostenlos zur Verfügung stellen. Ausnahme: Materialien für die Berufsschule müssen Sie nicht bezahlen.
Sie halten den Azubi dazu an, die Berufsschule zu besuchen.	§ 14 BBiG Abs. 1 Nr. 4	Der Besuch der Berufsschule ist für Ihre Auszubildenden in der Regel verpflichtend. Aber auch Sie haben Pflichten, die aus dem Berufsbildungsgesetz erwachsen. Sie müssen Ihre Auszubildenden dazu anhalten, also daran erinnern, am Unterricht teilzunehmen. Die Praxis hat gezeigt: Azubis trauen sich in der Regel viel eher, der Berufsschule einen Tag unentschuldig fernzubleiben, als im Ausbildungsbetrieb zu fehlen. Erkundigen Sie sich also immer mal wieder danach, wie es in der Berufsschule läuft, und halten Sie die jungen Leute dazu an, die Schule regelmäßig zu besuchen.

IHRE ARBEITSRECHTLICHEN PFLICHTEN ALS AUSBILDER UND WAS GENAU SIE BEACHTEN MÜSSEN

Konkrete Aussage	Gesetzliche Grundlage	Bedeutung für Sie als Ausbilder
Sie schützen Ihre Azubis vor Gefahren.	§ 14 BBiG Abs. 1 Nr. 5	Ihnen obliegt nicht nur die fachliche Ausbildung Ihrer Auszubildenden. Sie haben auch eine Fürsorgepflicht. Klären Sie sie über Gefahren am Arbeitsplatz auf, über körperliche und sexuelle Unversehrtheit und den respektvollen Umgang miteinander im Unternehmen. Stellen Sie Ihren Azubis einen rauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung, und fördern Sie sie generell auch in charakterlicher Hinsicht.
Sie erinnern Ihre Azubis an das Führen des Ausbildungsnachweises.	§ 14 BBiG Abs. 2	Halten Sie Ihre Auszubildenden nicht nur dazu an, die Berufsschule zu besuchen, sondern auch dazu, den schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen. Kontrollieren Sie das regelmäßig, und weisen Sie darauf hin, dass die Zulassung zur Abschlussprüfung einen vollständig ausgefüllten schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis voraussetzt.
Sie übertragen Ihren Azubis nur angemessene Aufgaben.	§ 14 BBiG Abs. 3	Auch wenn es in manchen Ausbildungsunternehmen gang und gäbe ist: Auszubildende sollen nicht überdurchschnittlich oft (oder sogar als Einzige) zum Kaffeekochen oder zur Säuberung des Arbeitsplatzes eingesetzt werden. Zulässige Arbeiten müssen durch die Ausbildungsordnung gedeckt sein und angemessen auf die Ausbildungszeit verteilt werden. Darüber hinaus achten Sie darauf, dass Ihre Azubis bei der Auftrags Erfüllung körperlich oder mental nicht überfordert werden.
Sie schreiben Ihren Auszubildenden ein Zeugnis.	§ 16 BBiG	Für Sie besteht eine Zeugnispflicht. Das bedeutet: Sie müssen dem Auszubildenden ein Ausbildungszeugnis in Form eines Arbeitszeugnisses aushändigen. Auf Wunsch des Auszubildenden erstellen Sie sogar ein qualifiziertes Zeugnis und bewerten damit auch seine Leistungen und sein Verhalten. Anspruch auf ein Zeugnis hat jeder Auszubildende, auch bei Nichtbestehen der Prüfung und bei vorzeitiger Beendigung der Ausbildung – aus welchem Grund auch immer.
Sie stellen Ihre Azubis frei.	§ 15 BBiG	Zu bestimmten Terminen müssen Sie Ihre Auszubildenden freistellen. Mehr zu diesem Thema lesen Sie auf Seite 8.
Sie zahlen eine angemessene Ausbildungsvergütung.	§ 17 BBiG	Selbstverständlich sind Sie bzw. Ihr Unternehmen verpflichtet, dem Azubi regelmäßig und in angemessener Höhe eine Ausbildungsvergütung zu zahlen. Weitere Details finden Sie auf Seite 11.
Sie beachten alle weiteren für Auszubildende geltenden Gesetze und Verordnungen.	MuSchG JArbSchG BetrVG AGG	Oft reicht das BBiG als gesetzliche Grundlage nicht aus. Wenden Sie daher bei Bedarf das Mutterschutzgesetz bei schwangeren Auszubildenden, das Jugendarbeitsschutzgesetz bei minderjährigen Azubis, das Betriebsverfassungsgesetz bei Vorhandensein einer Jugend- und Auszubildendenvertretung und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz an.

Haben Sie jede einzelne Verpflichtung im Blick? Das sollten Sie auch, denn nur dann vermeiden Sie arbeitsrechtlichen Ärger.

Auf den ersten Blick fühlen Sie sich eventuell überfordert, wenn Sie sich die Fülle Ihrer Pflichten vor Augen führen. Bedenken Sie aber: Vieles beachten Sie ja bereits. Wenn Sie regelmäßig prüfen, ob Sie Ihren Verpflichtungen gerecht werden, bewirken Sie gleich dreierlei:

1. Sie bieten keine Angriffsfläche.
2. Sie gewährleisten eine qualitativ gute Ausbildung.
3. Sie bewahren die Harmonie im Ausbildungsbetrieb.

Fazit

Wenn Sie von Ihren Auszubildenden erwarten, dass sie ihre Pflichten zuverlässig erfüllen, und sie regelmäßig daran erinnern, sollten Sie selbst mit gutem Beispiel vorangehen. Der Erfolg Ihrer Ausbildungstätigkeit hängt schließlich auch davon ab, wie gewissenhaft und konsequent Sie Ihren eigenen Verpflichtungen als Ausbilder nachkommen. Betrachten Sie das BBiG und andere Rechtsgrundlagen daher nicht als Schikane, sondern als Stütze. Gleiches sollten Sie mit dieser Übersicht tun.

Zu welchen Anlässen Sie Ihre Azubis freistellen müssen

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) schreibt Ihnen vor, Ihre Auszubildenden zu bestimmten Anlässen freizustellen. Vor einiger Zeit wurde der hierfür relevante § 15 BBiG abgeändert. Welche Modifizierungen Sie betreffen und zu welchen Anlässen Sie Ihre Azubis freistellen müssen, lesen Sie in diesem Beitrag.

Das Wichtigste vorweg: Seit der letzten Änderung des BBiG gelten in puncto Freistellung für minderjährige wie volljährige Azubis die gleichen Bedingungen. Bei der Freistellung für den Berufsschulunterricht betrifft das folgende 2 Aspekte:

1. Beginnt der Unterricht vor 09:00 Uhr, dürfen Sie Auszubildende generell vorher nicht im Betrieb beschäftigen.
2. Finden mehr als 5 Unterrichtsstunden am Tag statt, ist eine ergänzende Beschäftigung im Betrieb ebenfalls untersagt.

Die letztgenannte Regelung gilt allerdings nur einmal in der Woche. Beispiel: Hat ein Azubi an 2 Berufsschultagen in der Woche jeweils 6 Stunden Unterricht, können Sie ihn an einem dieser beiden Tage nach Schulschluss noch in den Betrieb bestellen, an dem anderen allerdings nicht.

Außerdem wichtig bei der Freistellung: Bei Blockunterricht müssen Sie 25 Unterrichtsstunden als volle Arbeitswoche werten. Was Sie allerdings dürfen: den Azubi zu betrieblichen Ausbildungsveranstaltungen von maximal 2 Stunden wöchentlich heranziehen.

Sie stellen auch für Prüfungen frei

Nimmt der Auszubildende an einer Zwischen- oder Abschlussprüfung teil, stellen Sie ihn ebenfalls hierfür frei. Berücksichtigen Sie dabei Wege- und Pausenzeiten. Schließlich finden Prüfungen fast ausnahmslos außerhalb der Ausbildungsstätte statt. Der Auszubildende muss den Prüfungsort zeitlich gut erreichen können.



Tipp



Grundsätzlich empfehle ich, Auszubildende an Prüfungstagen ganz freizustellen. Dies schreibt das BBiG zwar nicht vor. Ihre Großzügigkeit hat allerdings den Vorteil, dass sich Ihr Auszubildender entspannt auf die Prüfung vorbereiten kann. Anschließend hat er verdient, sich auszuruhen. Darüber hinaus stärkt eine großzügige Regelung die Bindung zum Azubi.

Umstrittenes Thema: der Tag vor der schriftlichen Abschlussprüfung

Nach § 15 BBiG müssen Sie den Prüfungskandidaten an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freistellen. Diese Formulierung hat allerdings so ihre Tücken, denn bei folgenden 2 Aspekten kommt es immer wieder zu Missverständnissen:

1. Die Regelung gilt nur für die schriftliche Abschlussprüfung. Gibt es 2 schriftliche Abschlussprüfungen (etwa im Falle einer gestreckten Prüfung), gilt sie in beiden Fällen. Sie kommt allerdings weder bei Zwischenprüfungen noch in praktischen oder mündlichen Abschlussprüfungen zum Tragen.
2. Ist der Tag der schriftlichen Abschlussprüfung etwa ein Montag, müssen Sie den Azubi in den meisten Fällen keinen zusätzlichen Tag freistellen. Denn der letzte Arbeitstag geht dem Prüfungstermin nicht unmittelbar voraus (häufig ist er dann ein Freitag). Wenn der Azubi auch sonntags arbeitet, was in Ausnahmefällen vorkommen kann, ist er am Sonntag hingegen freizustellen.

Besprechen Sie solche Spezialregelungen mit Ihrem Auszubildenden, eventuell im Zuge einer zusätzlichen Ausbildungseinheit. Damit erreichen Sie nicht nur, dass er versteht, warum und wann welche Freistellungsregelung gilt. Er lernt auch etwas über die duale Ausbildung generell, was Bestandteil zahlreicher Ausbildungsordnungen ist. Zudem bekommt er ein Gefühl für den Umgang mit dem Ausbildungsrecht und seinen Bestimmungen.

Fazit

Halten Sie sich bei der Freistellung Ihrer Azubis an die gesetzlichen Regelungen. So vermeiden Sie, dass aus kleinen Missverständnissen große Streitereien entstehen und möglicherweise sogar arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen folgen. Seien Sie lieber großzügig als kleinlich. Das spricht sich herum, und Sie tun auf diesem Wege sogar etwas für Ihr Ausbildungsmarketing.

Was im Umgang mit jugendlichen Azubis zu beachten ist

Beschäftigen Sie jugendliche Auszubildende, ist das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) für Sie bedeutend. Sorgen Sie dafür, dass Ihnen immer die aktuelle Fassung zur Verfügung steht. Doch welche Aspekte sind besonders wichtig? Die Checkliste in diesem Beitrag gibt Ihnen Auskunft.

Jugendliche Arbeitnehmer sind Personen, die noch keine 18 Jahre alt sind. Das JArbSchG gilt damit für die gesamte Bandbreite Ihrer U18-Arbeitnehmer – unabhängig davon, ob es sich um Schüler,

Praktikanten, Azubis, Minijobber oder reguläre Arbeitnehmer handelt. Gehen Sie mit dieser Checkliste auf Nummer sicher, wenn Sie Azubis oder andere Arbeitnehmer unter 18 Jahren beschäftigen:

CHECKLISTE: WAS SIE BEACHTEN MÜSSEN, WENN SIE JUGENDLICHE BESCHÄFTIGEN

Checkpunkt	Erledigt
Verzeichnis-Check: Sie führen ein Verzeichnis aller bei Ihnen beschäftigten jugendlichen Arbeitnehmer, das die persönlichen Daten und den Beginn der Beschäftigung enthält. Darüber geben Sie auf Anfrage der bei Ihnen für den Arbeitsschutz zuständigen Aufsichtsbehörde Auskunft.	☐
Aushang-Check: Wenn Sie mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, legen oder hängen Sie das JArbSchG und die Adresse der zuständigen Aufsichtsbehörde an geeigneter Stelle aus. Beschäftigen Sie mindestens 3 Jugendliche, informieren Sie in einem Aushang außerdem über deren Arbeits- und Pausenzeiten.	☐
Arztbesuch-Check: Es ist ganz wichtig, dass jugendliche Auszubildende Ihnen vor Beginn der Ausbildung eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, die mögliche Bedenken gegen die Ausbildung ausräumen. Ist der Azubi nach Ablauf des 1. Ausbildungsjahres noch immer minderjährig, brauchen Sie zwischen dem 10. und 12. Ausbildungsmonat eine erneute Bescheinigung im Rahmen einer Nachuntersuchung.	☐
Tätigkeits-Check: Körperlich anstrengende und gefährliche Tätigkeiten nehmen Sie genau ins Visier. Vermeiden Sie bei Jugendlichen alle Arbeiten, die einen körperlichen oder seelischen Schaden verursachen können. Weisen Sie alle Kollegen und Ausbilder, die dem Azubi Anweisungen geben, auf die entsprechenden Ausführungen des JArbSchG hin, insbesondere auf die §§ 22, 28 und 28a JArbSchG. Sorgen Sie zudem für regelmäßige Unterweisungen Ihrer jugendlichen Auszubildenden nach § 29 JArbSchG.	☐
Arbeitszeiten-Check: Beachten Sie, dass die maximale wöchentliche Arbeitszeit für jugendliche Azubis bei 40 Stunden liegt. Außerdem gilt ein jährlicher Minimalurlaub von 21 Arbeitstagen für 17-Jährige, 23 Arbeitstagen für 16-Jährige und 25 Arbeitstagen für 15-Jährige – jeweils bezogen auf eine 5-Tage-Woche.	☐

Setzen Sie an jeden dieser Check-Punkte ein Häkchen, kommt jeder einzelne Aspekt zum Tragen.

JAV: Diese 3 Regelungen müssen Sie kennen

Ihr Betrieb hat eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)? Dann ist für Sie das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) relevant. Es regelt die Aufgaben von Betriebsrat und JAV und gibt Ihnen wichtige Anhaltspunkte. Das sind Ihre 3 maßgeblichen Verpflichtungen:

1. Beachten Sie den besonderen Kündigungsschutz. JAV-Mitgliedern ist schwerer zu kündigen als gewöhnlichen Azubis. Gleichwohl gibt es auch hier eine Zumutbarkeitsgrenze und ggf. die Möglichkeit, fristlos zu kündigen.
2. Bevorzugen Sie JAV-Mitglieder bei der Übernahme. Sie müssen JAV-Mitglieder zwar nicht grundsätzlich übernehmen, aber Sie müssen sie bevorzugt übernehmen – also eher als „normale“ Prüfungsabsolventen.
3. Stellen Sie JAV-Mitglieder frei. Kommt ein Mitglied seiner JAV-

Tätigkeit nach, entheben Sie ihn in dieser Zeit von seinen Aufgaben. Dazu sind Sie nach dem BetrVG verpflichtet.

Fazit

Berücksichtigen Sie nicht nur die gesetzlichen Regelungen – streben Sie vor allem auch einen konstruktiven Umgang mit Ihrer JAV an.

Was das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz für Ihre Ausbilder-Praxis bedeutet

Vor ziemlich genau 20 Jahren ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Es soll Benachteiligung und Diskriminierung verhindern, auch in Ausbildungsbetrieben – sowohl gegenüber Azubis als auch durch Auszubildende. Das Gesetz hat große Relevanz für das Arbeitsrecht und die rechtssichere Behandlung der Auszubildenden. Es berührt die Ausbildungsarbeit auf 3 Ebenen. Welche sind das und was bedeutet das AGG für Ihre Ausbilder-Praxis?

Der Gesetzgeber strebt seit jeher danach, Benachteiligungen einzelner Mitarbeiter und Auszubildender zu verhindern. Deshalb hat er im Jahr 2006 hierzu ein spezielles Gesetz in Kraft gesetzt, das diese Absicht untermauert: das AGG. § 1 AGG beschreibt deutlich, um was es konkret geht. Darin steht sinngemäß:

Es ist das Ziel des Gesetzes, Benachteiligungen einzelner Personen zu verhindern oder zu beseitigen. Dabei geht es um Diskriminierung wegen

der Rasse oder der ethnischen Herkunft,

des Geschlechts,

der Religion oder Weltanschauung,

einer Behinderung,

des Alters oder

der sexuellen Identität.

Ihnen als Ausbilder gibt dieser Überblick Orientierung im Hinblick darauf, was Sie beachten müssen. Auch wenn es Ihnen selbstverständlich erscheint, erinnert Sie der § 1 AGG daran, einzelne Gruppen nicht zu benachteiligen – etwa Azubis mit Beeinträchtigungen, homosexuelle Auszubildende und Azubis jüdischen oder muslimischen Glaubens. Das beginnt schon bei der Azubi-Auswahl.

Ebene 1: Im Auswahlverfahren diskriminieren

Nehmen Sie folgenden Fall an: Sie schreiben einen Ausbildungsplatz im kaufmännischen Bereich aus und erhalten 15 Bewerbungen. Dabei tragen 4 Bewerber einen Nachnamen, der auf südländische Wurzeln hindeutet. Hand aufs Herz: Ist das bei der Auswahl, welche Bewerber Sie zu einem Vorstellungsgespräch einladen, von Belang?

Selbstverständlich sollte das keine Rolle spielen, es könnte aber trotzdem unbewusst zu einem entscheidenden Faktor werden. Das könnte dann der Fall sein, wenn für die kaufmännische Arbeit einwandfreie Deutschkenntnisse und die Fähigkeit, deutsche Texte fehlerfrei aufzusetzen, Voraussetzung sind. Lassen Sie sich nicht vom Namen (oder vom Aussehen auf dem Bewerbungsfoto) beeinflussen. Bessere Anhaltspunkte sind die Deutschnote und vor allem die sprachliche Qualität des Ausbildungsschreibens und des Lebenslaufs. Wenn Sie also eine Person nicht einladen, sollten Sie dafür nachvollziehbare und objektiv vorhandene Gründe haben. Da es genug Fälle gibt, in denen abgelehnte Bewerber unter

Berufung auf das AGG auf Schadenersatz geklagt haben, sollten Sie Ihre Gründe jederzeit nachweisen können.

Tipp



Heben Sie Bewerbungsunterlagen nach einer Absage etwa 6 Monate lang auf. Jeder Bewerber hat nämlich innerhalb von 2 Monaten nach Zugang der Absage die Möglichkeit, nach dem AGG Ansprüche geltend zu machen. Weitere 3 Monate stehen ihm zur Verfügung, um Klage einzureichen.

Mit 6 Monaten sind Sie also auf der sicheren Seite und verstoßen gleichzeitig auch nicht gegen Datenschutzbestimmungen.

Ebene 2: Während der Ausbildung benachteiligen

Alle Auszubildenden sind nach gleichen Maßstäben zu behandeln. Legen Sie Wert darauf, die Aufgaben gerecht zu verteilen und darauf, dass sich innerhalb einzelner Ausbildungsberufe die individuellen Ausbildungspläne ähneln.

Und lassen Sie vor allem bei den Beurteilungen der Azubis stets Gerechtigkeit walten. Fragen Sie lieber einen Kollegen, ob er Ihre Bewertung für gerecht hält. Diskutieren Sie darüber. Dabei sollte das AGG eine Rolle spielen.

Ebene 3: Ungleichbehandlung bei der Übernahme

Alle Auszubildenden sollten die gleiche Chance haben, vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden. Dabei spielen vor allem diese Faktoren eine Rolle: Interesse, Leistung und Verhalten während der Ausbildung sowie der Umstand, dass das Bewerberprofil auf die offene Stelle passt.

Niemals darf einer der Aspekte, die im § 1 AGG erläutert werden, zum Tragen kommen. Ja, er darf nicht einmal die kleinste Rolle bei Ihrer Übernahmeentscheidung spielen.

Fazit

Beachten Sie alle 3 Ebenen und setzen Sie die Prinzipien der Gleichbehandlung in allen Ausbildungsabteilungen um. Damit vermeiden Sie nicht nur Ärger, sondern tragen zudem dazu bei, das gute Image Ihres Ausbildungsunternehmens zu erhalten.

Schwangerschaft einer Auszubildenden: Das sind Ihre wichtigsten Aufgaben

Schwangerschaft und Ausbildung passen nicht zusammen? Ein Ausbildungsabbruch steht bevor? Nein, so sollte es nicht sein und so ist es meist auch nicht (mehr). Mittlerweile sind Schwangerschaft und Ausbildung gut unter einen Hut zu bringen. Was allerdings notwendig ist: Sie halten sich als Ausbildungsverantwortlicher im Unternehmen strikt an das Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Eines vorweg: Teilt Ihnen eine Auszubildende mit, dass sie schwanger ist, ist das keine schlechte Nachricht. In den meisten Fällen ist das vielmehr ein Anlass zu gratulieren. Und es bietet Ihnen die Möglichkeit, Optionen aufzuzeigen, etwa die Ausbildung in Teilzeit fortzusetzen. Das ist gesetzlich ausdrücklich möglich und von vielen Unternehmen und betroffenen Auszubildenden gewollt.

Mutterschutzgesetz konsequent umsetzen

Mit dem In-Kenntnis-Setzen über die Schwangerschaft tritt ein strenger Kündigungsschutz in Kraft. Eine fristlose Kündigung ist bei dieser Auszubildenden nur noch möglich, wenn sie etwa das Leben und die Gesundheit von Kollegen gefährdet. Ansonsten ist eine Kündigung tabu – auch schon während der Probezeit. Darüber hinaus beachten Sie folgende 4 Sofortmaßnahmen:

1. Sie informieren die zuständige Aufsichtsbehörde. Dabei handelt es sich oftmals um das Gewerbeaufsichtsamt.
2. Auch der Betriebsrat hat das Recht, hierüber von Ihnen informiert zu werden. Ausnahme: Die Auszubildende möchte das ausdrücklich nicht.
3. Sie stellen die Arbeit der Auszubildenden um. Alles, was für

die werdende Mutter oder das ungeborene Kind gesundheitsgefährdend sein könnte, ist zu unterlassen. Dazu zählen schwere körperliche oder gesundheitsgefährdende Arbeiten, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie das Arbeiten im Akkord. Beachten Sie die Beschäftigungsverbote des MuSchG.

4. Der sogenannte Mutterschutz, die Zeit, während der die Auszubildende dem Unternehmen nicht zur Verfügung steht, beginnt 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und endet 8 Wochen (bei Mehrlingsgeburten 12 Wochen) nach der Entbindung. Vor der Entbindung darf die Auszubildende auf eigenes Risiko freiwillig bei Ihnen arbeiten, nach der Entbindung hingegen nicht. Tragen Sie sich diese Fristen unbedingt in Ihre Terminverwaltung ein.

Fazit

Freuen Sie sich einerseits mit Ihrer Auszubildenden über die (hoffentlich) gute Nachricht. Seien Sie auf der anderen Seite konstruktiv, was die Fortsetzung der Ausbildung angeht. Handeln Sie aber vor allem rechtssicher und nehmen Sie das MuSchG ernst.

Vergütungsfragen – diese Fakten zählen für Ausbilder

Zu den zentralen Pflichten eines Ausbildungsbetriebs zählt es, seine Auszubildenden angemessen zu vergüten. Das wirft allerdings die Frage auf, wann eine Ausbildungsvergütung angemessen ist. Und mittlerweile gibt es auch eine Mindestausbildungsvergütung.

Immer wieder kommt es zu Klagen auf Nachzahlung, oft auch nach Beendigung der Ausbildung, weil Auszubildende unzufrieden mit ihrer Ausbildungsvergütung sind. Achten Sie daher darauf, wenigstens die Mindestvergütung zu zahlen.

Gilt für Sie ein Tarifvertrag?

Als tariflich gebundener Ausbildungsbetrieb haben Sie es leicht, sich zu orientieren. Die Vergütung, die Sie monatlich überweisen, können Sie – nach Ausbildungsjahren gestaffelt – dem Tarifvertrag entnehmen. Sind Sie nicht tariflich gebunden, gilt folgende Regelung: Sie dürfen von der üblichen Vergütung maximal 20 % nach unten abweichen. Orientieren Sie sich dann auch am geltenden Tarifvertrag, und zahlen Sie von dem dort festgelegten Betrag mindestens 80 %. Dann werden Arbeitsgerichte Ihre Vergütung im Streitfall als angemessen beurteilen.

Beachten Sie die Mindestvergütung

Vor 6 Jahren wurden Mindestvergütungen für Auszubildende festgelegt. Wer seine Ausbildung in diesem Jahr beginnt, erhält im ersten Ausbildungsjahr eine Ausbildungsvergütung von mindestens 724 Euro, im zweiten Jahr 854 Euro, im dritten 977 Euro und im vierten Ausbildungsjahr mindestens 1.014 Euro.

Fazit

Unterschreiten Sie die Mindestvergütung nicht. Sorgen Sie auch sonst für eine faire Vergütung, die sich am Tarifvertrag orientiert. Das ist die sicherste Vorgehensweise, um Streitigkeiten, auch vor Gericht, zu vermeiden.

Mehr Inhalt. Mehr Praxis. Mehr Personalwissen.

Diese Ausgabe ist nur der Anfang:

Als Leser von *Das Berufsausbilder-Magazin* profitieren Sie auch von umfassenden weiteren Inhalten in Ihrem Onlinebereich!

Erfahren Sie mehr in dieser Webinaraufzeichnung:
Die 7 tödlichen Fehler zum Ausbildungsstart



<https://tipp.personalwissen.de/bab261812>

Unter www.personalwissen.de finden Sie...

- ✓ **...ergänzende Fachbeiträge** zum Thema dieser Sonderausgabe und darüber hinaus
- ✓ **...alle Checklisten und Musterformulierungen** aus den Ausgaben
- ✓ **...vertiefende E-Books** zu zahlreichen Personalthemen
- ✓ **...spannende Webinare** für Ihre Weiterbildung
- ✓ **...den Kontakt zur Redaktion** für Ihre individuellen Fragen

und viel mehr!



Sie haben Fragen zum Onlinebereich oder zum Login?

Antworten finden Sie hier: www.personalwissen.de/login oder service@personalwissen.de