

# BERUFS AUSBILDUNG KONKRET



- Rechtssicher ausbilden
- Ausbildungsqualität sichern
- Azubis finden und binden

Ausgabe 06/2019

## NOCH MEHR KONKURRENZ?

Liebe Ausbilderin,  
lieber Ausbilder,



auch im Jahr 2019 weht auf dem Ausbildungsmarkt ein rauer Wind. Das haben Sie in den letzten Wochen sicher schon zu spüren bekommen. Ich kann nur für Sie hoffen, dass Sie Ihre Ausbildungsplätze in diesem Jahr zu Ihrer Zufriedenheit haben besetzen können. Leichter wird es jedenfalls nicht. Aber ich kann Sie – wie Sie es gewohnt sind – mit Tipps unterstützen, wie Sie motivierte Schulabgänger dazu bringen, sich gerade bei Ihnen zu bewerben.

In dieser für Ausbildungsunternehmen nicht einfachen Situation erschien es mir wie aus einer anderen Welt, als der DGB in einer Pressemitteilung Anfang des Jahres ein Interview mit seiner Vizechefin Elke Hannack veröffentlichte – und zwar unter der Überschrift „Vorzeigeunternehmen müssen über Bedarf ausbilden“. Abgesehen davon, dass mich das Wort „müssen“ stört, möchte ich noch einen anderen Aspekt ins Spiel bringen:

Wer eine zu niedrige Ausbildungsquote und zurückgehende Azubi-Zahlen in DAX-Konzernen kritisiert, heizt den Konkurrenzkampf um die besten Bewerber noch mehr an. Denn wenn sogenannte Vorzeigeunternehmen auf einem leer gefegten Bewerbermarkt noch präsenter werden, wird die Not des Mittelstands, des Handwerks, der örtlichen Fleischerei und der hiesigen Bäckerei, einen Azubi zu finden, noch größer. Dieser Aspekt darf nicht übersehen werden.

Mit besten Grüßen

*Martin Glania*



Martin Glania  
glania@vnr.de

Chefredakteur **BERUFS AUSBILDUNG KONKRET**

## Zu viele Verstöße: Wenn ein Ausbildungsbetrieb seine Eignung verliert

Leider gibt es unter den Ausbildungsbetrieben schwarze Schafe, die häufig gegen das Berufsbildungsgesetz (BBiG) verstoßen. Dies kann dazu führen, dass ein Unternehmen seine Berechtigung zum Ausbilden verliert, wie ein Beschluss des Verwaltungsgerichts Schleswig-Holstein (12 B 68/18 vom 22.11.2018) zeigt.

Bei dem Ausbildungsbetrieb handelt es sich um eine Tierarztpraxis, die bereits seit dem Jahr 1996 durch eine hohe Quote an Ausbildungsabbrüchen aufgefallen war. Es gab immer wieder negative Vorfälle und Streitigkeiten im Rahmen der Ausbildung. In 2 Fällen leitete die Tierärztekammer Schleswig-Holstein sogar berufsgerichtliche Ermittlungsverfahren wegen cholerischer Ausbrüche und körperlicher Tätlichkeiten ein. Diese liefen jedoch ins Leere, da sich kein hinreichender Tatverdacht ergab.

Nach weiteren Ausbildungsabbrüchen wies die Kammer den Betreiber der Tierarztpraxis darauf hin, dass er die persönlichen Voraussetzungen für das Ausbilden von Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht erfülle. Sie kündigte an, keine Ausbildungsverhältnisse mehr zu genehmigen.

### Ausbildungsberechtigung wurde wieder erteilt – mit Folgen

In den Jahren 2010 bis 2014 wurden daher keinen neuen Auszubildenden mehr eingestellt. Ab 2015 kam es allerdings wieder zur Genehmigung von Ausbildungsverhältnissen, und der Tierarzt schloss gleich mit 5 Auszubildenden entsprechende Verträge ab. Ansonsten war noch eine kaufmännische Angestellte in der Praxis tätig.

**Hinweis:** Der Anteil der Auszubildenden an der Zahl von Personen, die sich nicht in Ausbildung befinden, stand in diesem Unternehmen ganz offensichtlich in einem krassen Missverhältnis. Jeder Ausbildungsbetrieb muss darauf achten, dass eine fachliche Ausbildung tatsächlich auch gewährleistet werden kann. Dazu müssen nach § 27 BBiG die Zahl der Fachkräfte und der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

weiter auf Seite 2

### WIE SIE SOZIALE FÄHIGKEITEN ERMITTELN

Wer sozial kompetente junge Menschen ausbilden will, muss schon im Vorstellungsgespräch die richtigen Fragen stellen und schon mal fachliche Aspekte in den Hintergrund stellen. Wie Sie einen Bewerber hinsichtlich seiner sozialen Fähigkeiten am besten interviewen, erfahren Sie auf

Seite 3

### ALLES ÜBER VERGÜTUNG UND AZUBI-MINDESTLOHN

Rund um die Vergütung von Auszubildenden gibt es immer wieder Unstimmigkeiten, die zu unschönen Auseinandersetzungen und auch zu Gerichtsverfahren führen. Wie Sie hierbei alles richtig machen und was Sie bezüglich des heiß diskutierten Azubi-Mindestlohns wissen müssen, lesen Sie ab

Seite 4

Alle Muster und Checklisten finden Sie auf: [www.berufsausbildung-konkret.de](http://www.berufsausbildung-konkret.de)

## ZU VIELE VERSTÖSSE, KEINE PERSÖNLICHE EIGNUNG

In § 27 Abs. 1, Nr. 2 steht sinngemäß:

Auszubildende dürfen nur eingestellt und ausgebildet werden, wenn die Zahl der Azubis in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht. Ausnahmen sind nur möglich, wenn die Berufsausbildung nicht gefährdet wird.

Im konkreten Fall war das Missverhältnis so krass, dass von einer Gefährdung der Berufsausbildung ausgegangen werden musste. Darauf deuteten auch die vielen Vorfälle und Beschwerden hin. Damit stellt sich die Frage, wie viele Auszubildende ein kleiner oder mittlerer Ausbildungsbetrieb eigentlich einstellen darf.

### Angemessenes Verhältnis: Was bedeutet das konkret?

Nach einer Empfehlung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sollte sich das Verhältnis von Fachkräften und Auszubildenden folgendermaßen gestalten:

1 bis 2 Fachkräfte: 1 Auszubildender

3 bis 5 Fachkräfte: 2 Auszubildende

6 bis 8 Fachkräfte: 3 Auszubildende

je weitere 3 Fachkräfte: ein weiterer Auszubildender

Hochgerechnet auf 5 Auszubildende, die im vorliegenden Fall eingestellt wurden, hätte die Zahl der Fachkräfte in der Tierarztpraxis im 2-stelligen Bereich, bei mindestens 11 bis 14, liegen müssen. Das war bei Weitem nicht der Fall, da in der Praxis nur der Tierarzt selbst und eine kaufmännische Angestellte tätig waren.

### Deshalb sollte die Ausbildungsberechtigung entzogen werden

Abgesehen von diesem Missverhältnis kam es nach der Wiedererlangung der Ausbildungsbefähigung zu weiteren Vorfällen: 3 der Auszubildenden trugen nahezu identische Beschwerden vor, in deren Rahmen der Betriebsinhaber choleraähnliche Ausfälle und wahlloser Schuldzuweisungen bezichtigt wurde. Darüber hinaus gab es Probleme mit Urlaubsanträgen und Krankmeldungen. So sei die Genehmigung von Urlaubsanträgen lange hinausgezögert worden. Als Reaktion auf Krankmeldungen wurde versucht, andere Auszubildende aus dem Urlaub zurückzuholen. Der Tierarzt wurde mit dem Satz zitiert: „Der Nächste, der einen gelben Schein hat, fliegt raus.“ Zudem wurde den Azubis nach 24-stündigen Wochenenddiensten teilweise kein Ausgleich gewährt.

Die Folge waren körperliche und psychische Beschwerden bei den Auszubildenden wie Übelkeit, Erbrechen, chronischer Durchfall, Herzrasen und Panikattacken. Die Ausbildungsberechtigung wurde dem Tierarzt aufgrund dieser Vorfälle und vor allem wegen der Folgen erneut entzogen – wogegen er vor dem Verwaltungsgericht voring.

Die Kammer war der Meinung, dass der Tierarzt persönlich ungeeignet sei, Auszubildende einzustellen und zu führen. Ihre Argumentation: Er habe wiederholt und schwer gegen das Berufsbildungsgesetz verstoßen. Nach diesem dürfe er seine Auszubildenden charakterlich, sittlich und körperlich nicht gefährden. Die Kammer war hingegen davon überzeugt, dass eine Gefährdung der psychischen und physischen Gesundheit der Auszubildenden vorlag.

### Gericht bestätigt Einschätzung der Kammer

Das Verwaltungsgericht hat die Argumente der Kammer in seinem Beschluss vom November 2018 weitgehend bestätigt. Um doch noch recht zu bekommen, brachte der Betriebsinhaber allerdings noch 2 weitere formale Argumente gegen den Entzug der Ausbildungsberechtigung vor:

1. Die Kammer sei gar nicht berechtigt, das Einstellen und Führen von Auszubildenden zu untersagen. Dies sei dem Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung im Land Schleswig-Holstein vorbehalten. Daher sei der Entzug der Ausbildungsberechtigung durch die Kammer nichtig.
2. Darüber hinaus machte der Tierarzt geltend, dass er nicht angehört worden sei, als ihm die Ausbildungsereignung entzogen wurde. Eine solche Anhörung sei nach § 33 Abs. 3 BBlG allerdings verpflichtend.

### So wurden die formalen Argumente widerlegt

Auch in diesem Punkt hatte das Verwaltungsgericht eine andere Sichtweise. Folgendermaßen wurde argumentiert:

**Zu 1:** Die Kammer sei durchaus die zuständige Behörde, um einem Ausbildungsbetrieb das Ausbilden zu untersagen. Diese Berechtigung wurde ihr von der Landesregierung rückübertragen. Genau das sei auch so üblich. Schließlich würden Kammern in nahezu allen Bereichen als die Institutionen gelten, die für die Berufsausbildung – und damit auch für die Überprüfung der Ausbildungsberechtigung – verantwortlich sind.

**Zu 2:** Es ist zwar richtig, dass der Betriebsinhaber vor dem Erlass des Untersagungsbescheides nicht angehört worden war. Eine solche Unterlassung kann allerdings im Widerspruchsverfahren nachgeholt werden. Dies war geschehen, und der Tierarzt hatte zudem die Möglichkeit zu einer Stellungnahme bekommen, von der er auch Gebrauch gemacht hatte.

### Was Sie aus dem Gerichtsbeschluss mitnehmen

1. **Zweifeln Sie nicht an der Zuständigkeit der Kammer:** Wenn Sie verpflichtet waren und sind, Ihre Verhältnisse bei Ihrer Kammer eintragen zu lassen, dann ist diese – nach Rückübertragung durch die zuständige Behörde – für die Berufsausbildung insgesamt zuständig.
2. **Achten Sie auf die Gesamtzahl Ihrer Auszubildenden:** Das Verhältnis von Fachkräften zu Auszubildenden muss stimmen.
3. **Schützen Sie den Ruf der dualen Berufsausbildung:** Wenn es zu krassem Fehlverhalten von Ausbildungsbetrieben kommt und Sie davon erfahren (zum Beispiel durch Klassenkameraden Ihrer Azubis in der Berufsschule), dann sorgen Sie dafür, dass die betroffenen Auszubildenden darin bestärkt werden, die Missstände – zunächst intern und gegebenenfalls bei der Kammer – anzuzeigen. Bedenken Sie, dass der Ruf der dualen Berufsausbildung insgesamt zu schützen ist und dass schwarze Schafe großen Schaden für das Gesamtsystem anrichten können.

# Soziale Kompetenz: Diese Fragen sollten Sie Ihren Bewerbern stellen

Kommt es in Ihrem Unternehmen vor allem darauf an, dass Mitarbeiter und Auszubildende in die Belegschaft oder in ein bestimmtes Team passen? Sind die menschliche Komponente und die soziale Kompetenz entscheidend? Muss eine fachliche Qualifikation natürlich auch vorhanden sein, spielt sie aber nicht die allerwichtigste Rolle? Dann sollten Sie Ihre Vorstellungsgespräche danach ausrichten.

Gerade bei jungen Bewerbern gibt der Lebenslauf noch nicht viel her. Viele Faktoren kann man aufgrund der Schulbesuche und Noten kaum beurteilen. Das bedeutet, dass das Vorstellungsgespräch umso wichtiger wird. Schließlich wollen Sie den Menschen kennenlernen, weil die menschliche Komponente in Ihrem Unternehmen eine Schlüsselrolle spielt.

## Sagen Sie klar, was Sie wollen

Grundsätzlich sollten Sie beim Kennenlernen eines Azubi-Kandidaten vor allem persönliche Fragen stellen – natürlich im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten. Der Azubi, der sich gerade im Bewerbungsprozess befindet und auch schon andere Vorstellungsgespräche erlebt hat, muss sich also auf ganz bestimmte Fragen einstellen. Helfen Sie ihm dabei, indem Sie zu Beginn des Gesprächs darauf hinweisen, dass persönliche Fragen und menschliche Hintergründe für Sie von großer Bedeutung sind.

Seien Sie dabei ganz offen: Mit den persönlichen Fragen geht es darum festzustellen, ob sich der Azubi bei Ihnen wohlfühlen wird – und umgekehrt. Erleichtern Sie ihm die Situation, indem Sie zunächst einmal etwas von sich erzählen, zum Beispiel wie Sie leben, was Sie in Ihrer Freizeit tun und für welchen Fußballverein Sie brennen. Das stimmt den Azubi auf das Gespräch ein und lockert die Atmosphäre auf.

## Ermitteln Sie das Verhältnis zu nahestehenden Menschen

Dann gehen Sie dazu über, Ihre Fragen zu stellen. Lassen Sie den Auszubildenden über Menschen aus seinem Leben erzählen (ohne dabei Namen zu nennen). Mit folgenden Fragen können Sie das erreichen:

- ◆ „Beschreiben Sie Ihren Lieblingslehrer in der Schule. Was zeichnet ihn besonders aus? Welche Eigenschaften kennzeichnen Ihrer Meinung nach einen guten Lehrer?“
- ◆ „Und generell: Mit welcher Art von Menschen kommen Sie besonders gut zurecht? Welche Eigenschaften muss ein Mensch haben, um mit Ihnen befreundet zu sein? Beschreiben Sie doch mal Ihren besten Freund.“

Nach der Einleitung wird sich der Azubi über solche Fragen nicht mehr wundern. Viele junge Menschen sind sogar froh darüber, dass ein Vorstellungsgespräch mit einfachen und lockeren Fragen beginnt. Und Sie selbst als Ausbildungsverantwortlicher? Sie erfahren jede Menge über die Beziehungen des Azubis zu Menschen.

## Lassen Sie den Bewerber über seine Familie nachdenken

Lehrer und Freunde sind das eine, Verwandte das andere. Insbesondere Eltern und Geschwister spielen im Leben von Bewerbern eine prägende Rolle. Mit folgenden Fragen erfahren Sie etwas über die Familie des Bewerbers:

- ◆ „Was glauben Sie? Was haben Sie von Ihrem Vater und was von Ihrer Mutter geerbt? Denken Sie an Ihre eigenen Eigenschaften und die Eigenschaften Ihrer Eltern.“
- ◆ „Glauben Sie, Ihren Geschwistern (Ihrem Bruder/Ihrer Schwester) ähnlich zu sein? Gibt es Unterschiede? Beschreiben Sie diese.“

Ist das Eis erst einmal gebrochen, dann werden diese Fragen dazu führen, dass der Azubi jede Menge über sich und über seine familiären Bindungen erzählt.

## Fragen Sie im Aufzug weiter

Auch folgende Technik können Sie einsetzen: Nach dem Vorstellungsgespräch begleiten Sie den Auszubildenden durch das Treppenhaus, fahren mit ihm Aufzug oder gehen eine Weile nebeneinander her. Nutzen Sie die Gesprächsatmosphäre und fragen Sie weiter – und zwar aus der Vogelperspektive: „Wie haben Sie das Gespräch empfunden?“ oder „Wir wissen ja, dass wir außergewöhnliche Dinge fragen, wir sind aber auch ein außergewöhnliches Ausbildungsunternehmen“. So ordnen Sie das Gespräch, die erlebte Situation und das gesamte Unternehmen für den Azubi noch einmal ein.

**Fazit:** Mit dieser Fragetechnik erfahren Sie einiges über seine Einstellungen zum Leben, zu Menschen, zu Leistung und sozialen Fragen. Sie können sich jetzt ein Bild machen, ob dieser Azubi und sein Menschenbild in Ihr Unternehmen passen oder nicht.

# Vergütung von Azubis: Das gilt rechtlich – und das beachten Sie zusätzlich

Es ist eines der wichtigsten Argumente, um Jugendliche von einer Ausbildung zu überzeugen: das feste monatliche Einkommen. Während Studierende sich Geld zum Leben über das BAföG-Amt und/oder ihre Eltern besorgen müssen, erhalten Azubis selbstverständlich eine Vergütung. Trotzdem gibt es immer wieder Schlichtungsausschüsse und Arbeitsgerichte, die sich mit dem Thema Ausbildungsvergütung befassen müssen. Verhindern Sie das, informieren Sie sich und halten Sie sich an die gesetzlichen Vorgaben. Die wichtigsten Aspekte hierzu finden Sie im Folgenden.

Kommen wir zunächst einmal zu den aktuellen Fakten: Die tarifliche Ausbildungsvergütung betrug im Jahr 2018 über alle Berufe hinweg durchschnittlich 908 € pro Monat. Das entspricht einem überdurchschnittlich starken Anstieg um 3,7 % gegenüber dem Vorjahr. 2017 waren die Vergütungen lediglich um 2,6 % angestiegen. In Westdeutschland ist die durchschnittliche Vergütung mit 913 € etwas höher als in Ostdeutschland, wo 859 € ermittelt wurden. Anhand der Zahlen können Sie erkennen, wo sich Ihr Ausbildungsunternehmen bezüglich der Vergütungen von Azubis befindet.

## Arbeits- und Ausbildungszufriedenheit hängt auch an der Vergütung

So wie Sie die Vergütung mit anderen Unternehmen und Branchen vergleichen können, tun das auch Ihre Azubis untereinander und mit ihren Klassenkameraden in der Berufsschule. Das kann dazu führen, dass deutliche Unterschiede zutage treten, die für den Azubi und möglicherweise auch für das Ausbildungsunternehmen nicht erklärbar sind. Fällt ein Unterschied allzu deutlich aus, kann sich das negativ auf die Motivation des betroffenen Azubis auswirken.

Bekommt der Azubi aufgrund seiner relativ niedrigen Vergütung das Gefühl, von seinem Ausbildungsunternehmen ausgebeutet zu werden, wirkt sich das natürlich negativ auf die Bindung an den Betrieb aus. Gerade diese Bindung ist in Zeiten des Bewerber- und Fachkräftemangels aber besonders wichtig. Daher empfehle ich auch nicht tarifgebundenen Ausbildungsbetrieben, eine Vergütung in Höhe der tariflichen Vorgaben zu zahlen – und zwar mindestens.

## Wann weniger gezahlt werden darf (aber nicht sollte)

Rechtlich ist es allerdings durchaus möglich, als nicht tarifgebundener Ausbildungsbetrieb die üblichen Vergütungen zu unterschreiten. Maßgeblich ist hier die Formulierung in § 17 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Dort steht sinngemäß:

Ausbildungsbetriebe haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu zahlen. Diese richtet sich nach dem Lebensalter der Auszubildenden und muss mindestens einmal jährlich steigen.

Das wichtigste Wort in dieser Passage ist der Begriff „angemessen“. Gleichzeitig ist dieser Ausdruck völlig unkonkret und wird erst mit Inhalt gefüllt, wenn man sich die Rechtsprechung

der letzten Jahre und Jahrzehnte anschaut: Arbeitsgerichte halten eine Ausbildungsvergütung immer dann für angemessen, wenn sie in üblicher Höhe gezahlt wird. Der Maßstab für die übliche Höhe kann die tarifliche Vergütung sein, die in tarifgebundenen Unternehmen gezahlt wird. Allerdings hat sich in der Rechtsprechung über die Jahre hinweg herauskristallisiert, dass eine Vergütung auch dann noch angemessen ist, wenn sie die branchenübliche Vergütung um maximal 20 % unterschreitet.

**Das bedeutet konkret:** Rein rechtlich darf Ihr Ausbildungsbetrieb – falls er nicht tarifgebunden ist – die Tarifvergütung um 20 % unterschreiten. Für Ihr Ausbildungsmarketing und die Bemühungen, motivierte Bewerber zu begeistern, kann eine solche Unterschreitung jedoch durchaus negative Auswirkungen haben.

## Jedes Jahr eine Erhöhung: Ist das verpflichtend?

In der oben sinngemäß zitierten Textpassage aus dem BBiG ist die Rede vom Lebensalter, das bei der Vergütung von Azubis eine Rolle spielen soll. Das bedeutet für nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe: Auch sie müssen die Vergütung mindestens einmal im Jahr anheben. Dabei macht es Sinn, den Einstieg in ein neues Ausbildungsjahr zum Anlass zu nehmen und sich an der Höhe des Anstiegs zu orientieren, der in Tarifverhandlungen der Branche zu diesem Zeitpunkt wirksam wird.

## Die Diskussion um eine Mindestvergütung: Das sollten Sie wissen

Der flächendeckende Mindestlohn, der in Deutschland vor einigen Jahren eingeführt worden ist, ist insgesamt eindeutig als Erfolg zu werten. Die Negativprognosen, die Arbeitsplatzverluste vorausgesehen hatten, haben sich nicht erfüllt. Das hat den Befürwortern von Mindestlöhnen natürlich Auftrieb gegeben. So ist es nicht verwunderlich, dass nunmehr auch für Azubis eine Mindestvergütung gefordert wird.

Diese ist allerdings umstritten. Sie wird von Arbeitgeberseite mehrheitlich abgelehnt. Gleichzeitig wird sie von den Gewerkschaften, teilweise mit viel zu hohen Vergütungsansätzen, propagiert. Mittlerweile hat das Thema auch die Bundesregierung erreicht, und Bildungsministerin Anja Karliczek hat eine Mindestvergütung für Azubis von 504 € brutto im Monat (im 1. Ausbildungsjahr) vorgeschlagen. Wie ist das zu bewerten?

## Keine Auswirkungen auf die meisten Ausbildungsverhältnisse

Mit dem Vorschlag von 504 € wird deutlich, dass die meisten Ausbildungsberufe und -betriebe nicht vom Azubi-Mindestlohn betroffen sind, da sie mehr zahlen. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurden im Jahr 2018 durchschnittlich folgende monatliche Vergütungen an Azubis gezahlt (ausgewählte Berufe):

Ausbildungsberuf	Monatliche Vergütung in €
Maurer	1.159
Mechatroniker	1.088
Industriekaufmann	1.047
Koch	799
Kaufmann für Büromanagement	790
Friseur	584
Schornsteinfeger	518

Die Auswahl zeigt, dass es, was die Durchschnittswerte im jeweiligen Beruf angeht, keine Werte unterhalb der vorgeschlagenen 504 € gibt. Allerdings sind auch regionale Aspekte zu berücksichtigen. So verdienen angehende Friseure in den neuen Bundesländern im Schnitt gerade einmal 387 €. Zudem muss beachtet werden, dass die Vergütung im 1. Ausbildungsjahr unterhalb der Durchschnittsvergütung liegt und damit in einigen Berufen des unteren Vergütungsspektrums innerhalb des 1. Jahres weniger als 504 € gezahlt werden. Dann würde eine Mindestvergütung greifen.

**Fazit:** Eine Mindestausbildungsvergütung, wie sie vom Bundesbildungsministerium ins Spiel gebracht worden ist, ist für die meisten Ausbildungsbetriebe nicht relevant. Prüfen Sie, ob Ihr Ausbildungsunternehmen in Einzelfällen weniger als 504 € zahlt. Wenn ja: Bedenken Sie, dass mit der Anpassung an die vorgeschlagene Mindestausbildungsvergütung nicht nur der negative Aspekt höherer Kosten, sondern auch der positive Aspekt einer Attraktivitätssteigerung (aus Sicht von Bewerbern) einhergeht.

## Ausbildung ohne Vergütung – geht das?

Es hat schon Situationen gegeben, da wurde dem Ausbildungsbetrieb ein scheinbar attraktives Angebot gemacht: „Wenn Sie mich ausbilden, können Sie auf die Zahlung einer Ausbildungsvergütung verzichten. Meine Eltern übernehmen die Finanzierung meiner Lebenshaltungskosten.“ Mit ähnlichen Aussagen ist schon manch ein Bewerber vorstellig geworden. Natürlich könnte man hier dem Reiz erliegen, auf das Angebot einzugehen – wenn es nicht verboten wäre.

Wie auf Seite 4 im Textkasten zu lesen ist, ist dem Azubi eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen. Das schließt aus, dass auf die Zahlung einer Vergütung völlig verzichtet werden kann. Das gilt auch dann, wenn der Azubi und gegebenenfalls seine Eltern damit einverstanden sind, den Betrieb

von der Vergütung zu befreien. Dieses Verbot hat einen ernstesten Hintergrund.

## Bei der Bewerberauswahl darf die finanzielle Situation von Azubis und deren Familien keine Rolle spielen

Wäre es nämlich möglich, auf eine Ausbildungsvergütung zu verzichten, dann wäre dies ein Auswahlkriterium für Bewerber. Allerdings sollen ausschließlich objektive Kriterien, die tatsächlich die Eignung für den Beruf signalisieren, eine Rolle spielen. Wer sich im Auswahlverfahren durchsetzt, wer im Vorstellungsgespräch einen guten Eindruck macht und wer auch gute Noten mitbringt, der sollte den Ausbildungsplatz erhalten. Bestünde die Möglichkeit, diesen besten Kandidaten aus finanziellen Gründen einem weniger geeigneten Bewerber gegenüber zurückzustellen, dann wäre dem Einfluss des Geldes und damit auch der Bestechung Tür und Tor geöffnet.

**Fazit:** Zahlen Sie immer eine Ausbildungsvergütung und lassen Sie sich auf keine „Deals“ mit Azubis oder Eltern ein, bei denen Sie bzw. Ihr Unternehmen finanziell bessergestellt werden.

## Sonderfall 1: Dürfen Sie die Vergütung als Sachleistung abgelten?

In der Tat gibt es nach dem BBiG die Möglichkeit, Teile der Ausbildungsvergütung als Sachleistungen zu zahlen. Sinnvoll ist das beispielsweise, wenn es sich bei den Sachleistungen um Güter oder Dienstleistungen handelt, die im Ausbildungsunternehmen produziert werden und die ein Auszubildender benötigt. Allerdings ist die Vergütungszahlung mit Sachleistungen an 2 Voraussetzungen geknüpft:

**Voraussetzung 1:** Der Azubi muss grundsätzlich damit einverstanden sein, dass Sachleistungen gezahlt werden. Wenn er das ablehnt, ist die Ausbildungsvergütung vollständig monetär zu zahlen und zu überweisen. Für den Ausnahmefall, dass es zu Sachleistungen kommt, empfehle ich, dies schriftlich zu vereinbaren. So kann der Auszubildende später nicht behaupten, dass dies gegen seinen Willen eingeführt worden ist.

**Voraussetzung 2:** Darüber hinaus darf der maximale Anteil der Sachleistungen maximal 75 % der Ausbildungsvergütung betragen. Hält sich ein Ausbildungsbetrieb nicht daran und zahlt er einen höheren Anteil als Sachleistung, ist die gesamte Vereinbarung, die Sachleistungen überhaupt erst möglich macht, nichtig. Dann muss zwingend in Euro gezahlt werden.

## Sonderfall 2: Der Azubi fällt durch die Prüfung und möchte die Ausbildung um ein halbes Jahr verlängern

Bei dieser Konstellation ist zu beachten, dass sich die Ausbildung zwar zeitlich verlängert, dieser Abschnitt aber nicht als neues Ausbildungsjahr gilt, in dem eine höhere Vergütung gezahlt wird, sondern als Wiederholung eines Teils des letzten Ausbildungsjahres. Tritt ein Azubi also wegen einer erfolglosen Prüfung in das 4. Jahr der Ausbildung ein, muss Ihr Ausbildungsunternehmen dennoch nicht die Vergütung des 4. Ausbildungsjahres zahlen.

# Feste Projektpartner – jährliche Wiederholung – begeisterte Azubis: So optimieren Sie Ihre Projektarbeit

Regelmäßigkeit zahlt sich aus! Das gilt vor allem dann, wenn das Ausbildungsmarketing und damit der Ruf des Ausbildungsunternehmens verbessert werden soll. Wer seine Azubis für einen guten Zweck arbeiten lässt, der kann diese Regelmäßigkeit durch feste Projektpartner fördern und seine Azubi-Projekte damit institutionalisieren.

Dabei genügt es, seine Auszubildenden einmal im Jahr und zugunsten eines guten Zwecks arbeiten zu lassen. Der Clou: Die Ausbildung wird dadurch trotz der fachlichen Abweichung, die normalerweise nicht zu vermeiden ist, gefördert. Denn Auszubildende, die sich mindestens einmal an einem sozialen Projekt beteiligt haben, erwerben soziale Kompetenzen. So machen sie Erfahrungen, die ihnen in ihrem Privatleben und im Rahmen der Ausbildung bislang nicht zuteil geworden sind.

Das fränkische Unternehmen Bosch Rexroth veranstaltet regelmäßig, mittlerweile bereits 13 Mal, eine soziale Woche für Auszubildende. Dabei entscheiden sich die Azubis bewusst für einen mehrtägigen Aufenthalt in einer Institution, in der Menschen mit Beeinträchtigungen gefördert werden. Das Besondere: Die Azubis nehmen freiwillig an dem Projekt teil, und trotzdem stößt das Angebot auf große Resonanz. Zuletzt hatten sich 33 Auszubildende beteiligt.

## Auszubildende erwerben fachliche und vor allem soziale Kompetenzen

Dabei setzt das Ausbildungsunternehmen auf feste Kooperationspartner. Hierzu gehören die Mainfränkischen Werkstätten und die regional ansässige SOS-Dorfgemeinschaft. Die Azubis haben die Möglichkeit, mit beeinträchtigten Personen und Bewohnern verschiedenste handwerkliche Arbeiten durchzuführen. In der SOS-Dorfgemeinschaft gibt es beispielsweise eine Metallwerkstatt, eine Schreinerei, eine Weberei und eine Bäckerei.

Die unterschiedlichen fachlichen Kompetenzen, die Azubis so ganz nebenbei erwerben, sind das eine. Auf der anderen Seite stehen die sozialen Kompetenzen im Vordergrund. Das Unternehmen Bosch Rexroth weist darauf hin, dass Respekt, Geduld, Verantwortungsgefühl, Hilfsbereitschaft und Teamgeist zu den Kompetenzen gehören, die im Rahmen des Azubi-Projekts erworben werden. Diese seien im Ausbildungsbetrieb oder in Seminaren nur schwierig zu vermitteln.

## Nutzen auch Sie Ihre regionalen Möglichkeiten

Wie schätzen Sie die Möglichkeit ein, in Ihrer Region aktiv zu werden? Welche sozialen Einrichtungen wie Kinderheime, Kitas für Kinder mit Beeinträchtigungen, Werkstätten für Behinderte oder Altenheime für stark beeinträchtigte Personen gibt es? An welchen Projekten wären Ihre Auszubildenden interessiert? Besteht die Möglichkeit einer festen Kooperation? Diese hat im Übrigen den Vorteil, dass Sie Ihr soziales Projekt gemeinsam mit Ihren Auszubildenden nicht von Jahr zu Jahr wieder ganz von Neuem planen müssen.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass es aber vor allem die Auszubildenden sind, die von solchen Projekten profitieren. Denn sie wissen die Arbeit außerhalb ihrer eigentlichen Ausbildungstätigkeit – gerade im sozialen Bereich – zu schätzen. Davon profitieren letztlich auch Sie. Denn die Motivation Ihrer Azubis steigt. Zudem werden Sie im Rahmen von Projekten auch neue Stärken und Schwächen Ihrer Auszubildenden entdecken. Das kann überaus erkenntnisreich und faszinierend sein.

# Warum Sie um Schülerpraktikanten werben sollten

Wenn das Schülerpraktikum näher rückt, häufig in der 9. Klasse, sind viele junge Menschen überfordert, sich einen Praktikumsbetrieb zu suchen. Völlig zufällig, häufig auf Druck der Eltern, landen die Schüler in irgendwelchen Betrieben, beispielsweise in der lokalen Kita, ohne Interesse an pädagogischer Arbeit zu haben. Man kann es den jungen Leuten kaum übelnehmen: Sie sind überfordert und wollen zudem den Aufwand minimieren.

Genau hier liegt Ihre Chance: Wenn Sie auf Messen, bei Ihren Schulbesuchen und in sozialen Netzwerken aktiv Schülerpraktikanten anwerben und dabei auch mit fachlichen Aspekten offensiv umgehen, dann erhalten Sie Bewerbungen von tatsächlich interessierten Schülern. Häufig – wenn auch nicht immer – passt es so gut, dass Sie anschließend über eine Ausbildung mit dem Praktikanten sprechen werden.

## Lieber ein Praktikant zu viel als einer zu wenig

Zeigen Sie sich stets als großzügiger Praktikumsbetrieb, der flexibel auf Bewerbungen und Anfragen reagiert, der offensiv mit seinem Praktikumsengagement umgeht, der fachliche und ausbildungsorientierte Praktika anbietet und der lieber einen Schüler mehr als einen weniger für 1 bis 2 Wochen einstellt.

Kleiner Tipp am Rande: Auch wenn eine Praktikumsvergütung im Rahmen eines kurzen Schülerpraktikums unüblich ist, freut es einen Praktikanten ganz besonders, wenn er am letzten Tag eine kleine Aufmerksamkeit, beispielsweise einen Gutschein oder ein Produkt aus dem Unternehmen, überreicht bekommt.

## Offensichtlich alkoholabhängig und fast immer krank: Muss ich die Vergütung weiterzahlen?

**Frage:** Ich möchte Ihnen heute einen sehr traurigen Fall vorstellen, der uns auch ein Stück weit überfordert. Wir haben mit einem unserer Auszubildenden eine anderthalbjährige Leidensgeschichte hinter uns. Der Azubi hat wohl schon ein Alkoholproblem gehabt, als er seine Ausbildung bei uns begann. In der Probezeit hat er sich das aber nicht anmerken lassen. Als die Probezeit allerdings abgeschlossen war, kamen immer stärkere Indizien ans Tageslicht.

Beispielsweise hörten wir von anderen Azubis, dass dieser Auszubildende in der Mittagspause mehrere Biere getrunken hat. Irgendwann haben wir ihn deswegen abgemahnt. Daraufhin hat er seinen öffentlichen Alkoholkonsum eingestellt. Allerdings hat er seine Pausen offensichtlich weiter genutzt, um Alkohol zu konsumieren. In den letzten Monaten hat er manchmal sogar bereits im Laufe des frühen Vormittags eine Alkoholfahne gehabt. Mittlerweile macht niemand mehr einen Hehl daraus, dass er vom Alkoholismus dieses jungen Kollegen ausgeht, zumal der Azubi des Öfteren ausfällig geworden ist und Kollegen teilweise lallend angeschrien hat. Es war einfach nicht mehr zu verbergen. Nunmehr ist dieser Auszubildende seit 3 Wochen krankgeschrieben, worüber wir eigentlich ganz froh sind. Im Moment ist er wohl sogar im Krankenhaus, und wir hoffen sehr, dass er anschließend eine Therapie machen wird.

Meine konkrete Frage ist eher pragmatisch: Ich habe einen Hinweis bekommen, dass wir die Entgeltfortzahlung bei diesem Auszubildenden, der durch Alkoholexzesse aufgefallen ist und damit seine Arbeitsunfähigkeit teilweise selbst verschuldet hat, gar nicht leisten müssen. Wie schätzen Sie die Situation ein?

**BERUFSAUSBILDUNG KONKRET:** Zunächst einmal wünschen wir Ihnen und vor allem Ihrem Auszubildenden, dass die Sache eine gute Wendung nimmt. In der Tat sollte sich dieser Azubi therapieren lassen – und Sie sollten Ihren Einfluss geltend machen, um das zu erreichen. Sprechen Sie beispielsweise mit Kollegen, die einen guten Draht zu dem Azubi haben. Auch sie sollten ihn darauf aufmerksam machen, dass eine Therapie wahrscheinlich der einzige Weg ist, um der Sucht zu entkommen.

Und damit sind wir auch schon beim Thema: der Sucht. In dem Moment, wo es so eindeutig ist, dass ein Azubi alkoholkrank und -abhängig ist, müssen Sie Entgeltfortzahlung leisten. Schließlich liegt zweifellos eine Krankheit vor und im Falle einer Krankheit besteht die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung.

### Urteil aus dem Jahr 2015: Entgeltfortzahlung war zu leisten

Diese Ansicht wird auch von einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts gestützt, das in einem krassen Fall (10 Monate Krankschreibung, gescheiterte Entzugstherapien) genau das entschied: Der Arbeitgeber musste für die ersten 6 Wochen der Krankheit Entgeltfortzahlung leisten (10 AZR 99/14 vom 18.3.2015).

Das bedeutet für Sie: Sie haben alles richtig gemacht, als Sie in den ersten Wochen Entgeltfortzahlung geleistet haben. Tun Sie das weiterhin, bis nach insgesamt 6 Wochen die Krankenkasse Krankengeld bezahlt.

## 2 meiner Prüflinge wollen zur Konkurrenz: Muss ich das hinnehmen?

**Frage:** Ich wurde heute mit einer Nachricht konfrontiert, die mich ziemlich umgehauen hat. 2 meiner Auszubildenden, die in diesem Sommer ihre Prüfung ablegen werden, wollen uns freiwillig nach der Ausbildung verlassen. Sie wurden von einem Konkurrenzbetrieb, der den entsprechenden Beruf (IT-Systemkaufmann) nicht ausbildet, abgeworben.

Das Problem dabei: Die beiden Auszubildenden haben mich und das ganze Unternehmen vor vollendete Tatsachen gestellt. Wir konnten den beiden nicht einmal ein besonders attraktives Angebot machen, um den konkurrierenden Betrieb zu überbieten. Ich frage mich jetzt, ob ich das aktive Abwerben nicht ausbildender Konkurrenz hinnehmen muss. Und wie sollen wir jetzt und in Zukunft reagieren?

**BERUFSAUSBILDUNG KONKRET:** Da beschreiben Sie ein Problem, das nicht nur Sie haben. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels wird es immer üblicher, fertig ausgebildete Kräfte mit guten An-

geboten abzuwerben. Trifft es ein Ausbildungsunternehmen wie das Ihre, das „teure“ Berufe engagiert ausbildet, wird das von Ihnen verständlicherweise als ungerecht empfunden. Das Problem: Direkt kann ich Ihnen nicht helfen. Sie können die beiden Azubis allenfalls fragen, ob sie nicht auch von Ihrem Ausbildungsunternehmen ein Angebot haben wollen. Ist die Entscheidung in den Köpfen allerdings gefallen, dürften Sie keine Chance haben.

Für die Zukunft rate ich, möglichst früh einen Anschlussvertrag mit den Azubis abzuschließen (frühestens 6 Monate vor Ausbildungsende). Zudem sollten Sie möglichst früh über die Zeit nach der Ausbildung sprechen und nach Wunschtätigkeiten Ihrer Azubis fragen. Letztlich sollten Sie durch Beispiele aus Ihrem Unternehmen belegen, dass sich Ausbildung lohnt.

Fragen zur Ausbildung in Ihrem Unternehmen?

Die Redaktion liefert Ihnen die Antworten unter E-Mail: [glania@vnr.de](mailto:glania@vnr.de)



# Was das „Volkslehrer-Urteil“ für Sie als Ausbilder bedeutet

Der Fall schaffte es bis in die Hauptnachrichten von ARD und ZDF sowie von allen renommierten privaten Fernsehsendern: Der sogenannte Volkslehrer darf nicht mehr unterrichten. Wer auf seinem YouTube Kanal den Holocaust leugnet – ebenso wie die Existenz der Bundesrepublik –, der ist nicht als Lehrer geeignet und muss gehen (60 Ca 7170/18 vom 16.1.2019).

„Die Geschichte des Holocaust ist eine Geschichte voller Lügen.“ Ein Schild mit dieser Aufschrift wurde von dem Pädagogen, der an einer Berliner Grundschule unterrichtete, im Rahmen einer Demonstration hochgehalten. Er störte eine Podiumsdiskussion zur Flüchtlingsproblematik und forderte die Anwesenden auf, sich selbst zu verteidigen. Er störte ein stilles Gedenken für ertrunkene Flüchtlinge und beschimpfte die Initiatorin des Berliner Holocaust-Mahnmals. Darüber hinaus verbreitete er über seinen YouTube-Kanal krude Thesen und nannte Deutschland wiederholt einen „besetzten Staat“.

Das Berliner Arbeitsgericht hatte nach einer Kündigung durch die Bildungsverwaltung zu entscheiden, ob dieser Lehrer überhaupt geeignet ist, an einer öffentlichen Schule zu unterrichten. Das Gericht kam zu einem eindeutigen Nein. Der Pädagoge, der sich selbst „Volkslehrer“ nannte, war zuvor der Meinung gewesen, seine Kündigung sei politisch motiviert und durch einseitige „Medienhetze“ gefördert worden. Das Arbeitsgericht hat die Kündigung dennoch bestätigt: Die Äußerung des jetzt ehemaligen Lehrers sei mit einer Tätigkeit als Pädagoge an einer Grundschule nicht vereinbar.

## Ausbilder und Lehrer: vergleichbare Berufsbilder?

Der Hauptunterschied zwischen einem Lehrer an einer öffentlichen Schule und einem Ausbilder, der in einem Betrieb ange-

stellt ist, liegt darin, dass ein Lehrer als öffentlich Bediensteter dem Grundgesetz verpflichtet ist. Er darf den Staat und die Verfassung nicht, wie es das Gericht bestätigte, „in unangemessener Weise verächtlich“ machen. Hier muss berücksichtigt werden, dass ein Lehrer an einer öffentlichen Schule vom Staat und damit vom Steuerzahler vergütet wird. Daher muss er natürlich auch hinter dem Grundgesetz stehen.

Ein betrieblicher Ausbilder hingegen wird vom Ausbildungsunternehmen bezahlt und führt seine Aufgaben nicht im staatlichen Auftrag aus. Die Argumentation, dass er möglicherweise nicht genug hinter dem Staat und dem Grundgesetz stehe, zieht daher nicht in gleichem Maße. Deshalb gilt hier zunächst einmal der Grundsatz: Privat ist privat, und beruflich ist beruflich. Wenn ein betrieblicher Ausbilder allerdings dadurch auffällt, dass er versucht, seine Azubis zu beeinflussen oder in ein politisch extremes Lager zu ziehen, dann kommt die Fürsorgepflicht ins Spiel. Dann ist zu prüfen, ob ein Verstoß hiergegen vorliegt.

### Vorsichtig agieren, wenn es einen Verdacht gibt

Jeglicher Verdachtsfall einer gewollten negativen Beeinflussung in Richtung Extremismus vonseiten eines Kollegen oder Ausbilders ist auf alle Fälle genau zu prüfen. Erst wenn er sich bestätigt, kann der Verstoß sanktioniert werden, gegebenenfalls mit einer Abmahnung. Eine unmittelbare Kündigung kommt dann infrage, wenn ein Kollege oder Ausbilder etwa zu rassistischem Verhalten aufruft.

## „Negerarbeit“ – reicht das für eine Diskriminierung?

Sie mache doch keine „Negerarbeit“, hatte eine Vorgesetzte ausgerechnet zu einem Nigerianer gesagt, der sie um Hilfe bei einem Fax-Versand bat, sich noch in der Probezeit befand und diese letztlich nicht bestand. Die Probezeitkündigung akzeptierte der Schwarzafrikaner aber nicht. Er ging dagegen vor und verwies unter anderem auf die Äußerung der Vorgesetzten. Diese sei diskriminierend und zeige, warum ihm wirklich gekündigt worden war. Das Landesarbeitsgericht Hamm sah das allerdings anders (11 Sa 505/18 vom 10.1.2019). Die wahren Gründe der Kündigung lägen in der Leistung des Mitarbeiters, was nachvollziehbar belegt worden war.

### Auch unangemessene Bemerkungen verhindern

Auch wenn sie keine Diskriminierung darstelle, die eine Kündigung in der Probezeit verhindern könnte, stufte das Gericht die Bemerkung der Vorgesetzten aber immerhin als unangemessen ein. Übertragen auf ein Ausbildungsverhältnis bedeutet das: Unangemessene Äußerungen sind selbstverständlich von jeglicher Seite, auch und vor allem gegenüber Auszubildenden, zu unterlassen. Gerade wenn das Opfer ein Azubi ist, dürfte ein Arbeitsgericht in einem vergleichbaren Fall die Angelegenheit noch kritischer unter die Lupe nehmen.

Unter anderem in der nächsten Ausgabe:

» KÜNDIGUNG UNUMGÄNGLICH? SO ÜBERLASSEN SIE NICHTS DEM ZUFALL

» KRANKMELDUNG PER WHATSAPP: DAS SOLLTEN SIE UNBEDINGT BEACHTEN