

HAUPTVERBAND DER DEUTSCHEN HOLZINDUSTRIE

Leitfaden für Ausbildungsbetriebe

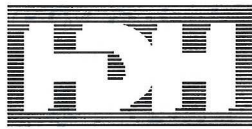
Häufigsten Fragen bei der Erstausbildung

Vor dem Hintergrund des voranschreitenden Fachkräftemangels wird das Thema Ausbildung immer wichtiger. Wer jedoch noch nie oder schon lange nicht mehr ausgebildet hat, dem stellen sich dazu viele Fragen. Mit dem vorliegenden Leitfaden informiert der HDH die Unternehmen der Holzindustrie und Kunststoffe verarbeitenden Industrie über die wesentlichen Aspekte, die es vor, während und am Ende der Ausbildung zu beachten gilt. Damit der Lesefluss nicht gestört wird, wurde grundsätzlich auf die Anführung der weiblichen Bezeichnungen verzichtet. Am Ende des Leitfadens werden die wichtigsten die Ausbildung betreffenden Gesetze aufgelistet und die relevanten Aspekte zur Ausbildung noch mal in einer Check-Liste zusammengefasst.

Wir hoffen sehr, dass wir Sie mit diesem Leitfaden bei Ihren Ausbildungsbestrebungen unterstützen können.

Impressum

Hauptverband der Deutschen Holzindustrie und Kunststoffe verarbeitenden
Industrie und verwandter Industrie- und Wirtschaftszweige e. V.
Flutgraben 2
53604 Bad Honnef
Email: r.koisar@hdh-ev.de



HAUPTVERBAND DER DEUTSCHEN HOLZINDUSTRIE

I. Fragen vor Ausbildungsbeginn

1. Wie finde ich geeignete Bewerber?

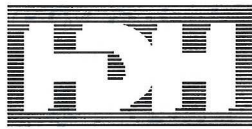
Sie können Ihre Ausbildungsplatz-Angebote kostenlos in die HDH-Ausbildungsbörse auf www.berufe-mit-profil.de stellen lassen. Wenden Sie sich dafür einfach an den HDH. Ergänzend könnten Sie Ihre Stellenangebote auch in der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit inserieren. Zudem sollten Sie Ihren Betrieb und die von Ihnen angebotenen Ausbildungsberufe in den Schulen im Umfeld Ihres Betriebs vorstellen. Gerne unterstützt der HDH Sie dafür mit Werbematerial. Interessierten Schülern können Sie anschließend anbieten, an einem Informationstag Ihren Betrieb kennen zu lernen.

2. Welche betrieblichen Voraussetzungen müssen erfüllt werden, damit ein Unternehmen ausbilden darf?

Das Unternehmen muss alle zur Ausbildung benötigten Werkzeuge und Maschinen sowie die notwendigen Räumlichkeiten bereitstellen. Zudem muss gewährleistet sein, dass Auszubildende die Möglichkeit zum Üben haben, beispielsweise in einer Azubi-Werkstatt. Der Betrieb muss alle Fertigkeiten und Kenntnisse, die entsprechend der Ausbildungsordnung erlernt werden müssen, fachlich vermitteln können. Sofern die Vermittlung spezieller Inhalte fachlich im Ausbildungsbetrieb nicht möglich ist, muss sich der Betrieb um Kooperationspartner (z. B. benachbarte Betriebe) kümmern, die dies leisten können. Gegebenenfalls können Inhalte auch in einer überbetrieblichen Verbundlösung vermittelt werden.

3. Welche persönliche und fachliche Voraussetzung muss eine Person besitzen, damit sie ausbilden darf?

Bei der Beurteilung der fachlichen und persönlichen Eignung einer Person wird unterschieden zwischen den 41 Handwerken der Anlage A (gefahrengeeignete Handwerke) und den über 60 Ausbildungsberufen der Anlage B. Bei Anlage A-Handwerken sind grundsätzlich die Personen fachlich geeignet, die in dem Beruf, in dem sie ausbilden wollen, eine



HAUPTVERBAND DER DEUTSCHEN HOLZINDUSTRIE

Meisterprüfung abgelegt haben. Zudem müssen sie die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse durch Ablegung der Ausbildereignungsprüfung erworben haben. Bei den Anlage B-Handwerken gelten diejenigen Personen als fachlich geeignet, die in dem Beruf, in dem sie ausbilden wollen, mindestens die Gesellenprüfung oder eine andere einschlägige berufliche Abschlussprüfung bestanden haben. Zudem müssen sie in dem Beruf eine angemessene Zeit praktisch tätig gewesen sein und berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse nachweisen. Wenn Sie diesbezüglich Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihre IHK.

4. Wer entscheidet, ob eine Person zur Ausbildung befähigt ist?

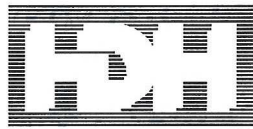
Die Eignung ist in einer Prüfung nachzuweisen. Diese wird von einem Prüfungsausschuss der zuständigen IHK durchgeführt.

5. Welche Kosten hat der Ausbildungsbetrieb zu tragen?

Der Ausbildungsbetrieb hat alle Ausbildungsmittel (Werkzeuge, Werkstoffe etc.), die zur Berufsausbildung und zum Ablegen der Zwischen- und Abschlussprüfung erforderlich sind, kostenlos zur Verfügung zu stellen. Zudem trägt der Betrieb die Ausbildungsvergütung (inklusive der Sozialabgaben). Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist meist in Tarifverträgen festgelegt und muss mit den Ausbildungsjahren ansteigen.

6. Woher bekommt man die ausbildungsrelevanten Unterlagen (Ausbildungsvertrag, Ausbildungsordnung etc.)?

Alle für die Ausbildung notwendigen Unterlagen können Sie bei Ihrer Industrie- und Handelskammer anfordern. Außerdem werden diese oftmals von der IHK zum Download bereitgestellt.



HAUPTVERBAND DER DEUTSCHEN HOLZINDUSTRIE

7. Wer ist für die Anmeldung bei der Berufsschule zuständig und bei welcher Berufsschule muss die Anmeldung erfolgen?

Der Ausbildungsbetrieb ist für die Anmeldung des Auszubildenden bei der zuständigen Berufsschule verantwortlich. Welches die zuständige Berufsschule ist, kann bei der Industrie- und Handelskammer angefragt werden.

8. Bis zu welchem Alter besteht die Berufsschulpflicht?

Für die Bildung sind in Deutschland die Bundesländer zuständig. Die Regelungen hinsichtlich der Berufsschulpflicht sind in den einzelnen Ländern unterschiedlich. Diesbezügliche Informationen erhalten Sie bei den Bildungsministerien der Länder oder bei Ihrer IHK.

9. Bei welchen Institutionen muss der Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden anmelden?

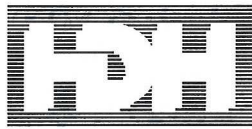
Der Betrieb muss seine Auszubildenden bei der zuständigen Berufsschule (siehe Frage 5) und bei der Krankenkasse anmelden. Bei einigen Berufen ist zudem eine Anmeldung bei der Berufsgenossenschaft und den Lohnausgleichskassen erforderlich.

10. Welche ärztlichen Bescheinigungen muss der Ausbildungsbetrieb von nicht volljährigen Bewerbern einfordern?

Jugendliche, die ins Berufsleben eintreten, müssen vor der Einstellung ärztlich untersucht werden. Diese Erstuntersuchung darf nicht älter als 14 Monate alt sein. Die Bescheinigung über die Untersuchung muss dem Ausbildungsbetrieb vorgelegt werden.

11. Welche staatlichen finanziellen Förderungen von Lehrstellen gibt es?

Der Staat versucht immer wieder durch staatliche Förderprogramme Anreize für ausbildungswillige Unternehmen zu schaffen. Über die aktuellen Förderprogramme können Sie sich bei Ihrer IHK oder bei der Agentur für Arbeit informieren.



II. Fragen während der Ausbildung

1. Wie lange dauert die Probezeit für Auszubildende?

Die Probezeit kann zwischen einem und vier Monaten liegen. Der Ausbildungsbetrieb und der Auszubildende können die Dauer der Probezeit innerhalb dieses Zeitraums frei bestimmen.

2. Was ist bei einer Kündigung während der Probezeit zu beachten?

Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

3. Was kann bei schlechten schulischen Leistungen des Azubis getan werden?

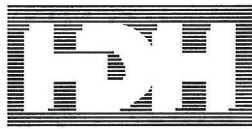
Bei schlechten schulischen Leistungen eines Auszubildenden sollte der Betrieb Kontakt mit den Fachlehrern aufnehmen. Dies ist eine Voraussetzung dafür, um eventuell eine von der Bundesagentur für Arbeit finanzierte Nachhilfe (AbH) zu beantragen.

4. Können Auszubildende die Zwischenprüfung nicht bestehen?

Mit der Zwischenprüfung soll der derzeitige Kenntnis- und Leistungsstand der Auszubildenden festgestellt werden. Daher kann man bei der Prüfung nicht durchfallen. Sollten die Ergebnisse jedoch sehr schlecht ausfallen, dann sollte Kontakt mit den zuständigen Fachlehrern aufgenommen werden (siehe auch Frage 3).

In den letzten Jahren ist die Zwischenprüfung jedoch in immer mehr Ausbildungsberufen aufgewertet worden. Die Ergebnisse der Zwischenprüfung werden hier auf die Gesellenprüfung angerechnet.

Wichtig: Die Teilnahme an der Zwischenprüfung ist Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung.



III. Fragen am Ende der Ausbildung

1. Wann endet die Ausbildung, wenn der Auszubildende nicht zur Gesellen- oder Abschlussprüfung zugelassen wird?

Wenn der Auszubildende nicht zur Gesellen- oder Abschlussprüfung zugelassen wird, dann endet das Ausbildungsverhältnis an dem im Ausbildungsvertrag angegebenen Datum. Grundsätzlich endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Bestehen der Prüfung.

Wichtig: Im Falle einer Weiterbeschäftigung nach bestandener Prüfung geht der Betrieb rechtlich gesehen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ein!

2. Was ist, wenn die Prüfung nicht bestanden wird?

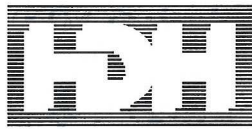
Wenn der Azubi die Abschlussprüfung nicht besteht, dann kann er beim Ausbildungsbetrieb eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bis zur nächsten Prüfung einfordern. Diese Prüfung muss innerhalb eines Jahres erfolgen. Auch bei der Wiederholungsprüfung hat der Ausbildungsbetrieb die Prüfungsgebühr sowie die Kosten für die Prüfungsmaterialien zu zahlen. Verlangt der Auszubildende keine Verlängerung, dann endet das Ausbildungsverhältnis an dem im Ausbildungsvertrag vereinbarten Enddatum.

3. Was ist, wenn der Auszubildende auch die Wiederholungsprüfung nicht besteht?

Die Verlängerungsdauer des Ausbildungsverhältnisses infolge einer nicht bestandenen Prüfung darf höchstens ein Jahr ab dem Enddatum des ursprünglichen Ausbildungsvertrages betragen. Fällt die zweite Wiederholungsprüfung insofern noch in diesen Zeitraum, so ist der Betrieb verpflichtet auch dieses Mal der Verlängerung zuzustimmen.

4. Was passiert, wenn der Auszubildende während der Abschlussprüfung krank wird?

Im Krankheitsfall während der Abschlussprüfung muss der Azubi unverzüglich ein ärztliches Attest beim Prüfungsausschuss einreichen. Damit gilt die Nichtteilnahme bei der Prüfung als

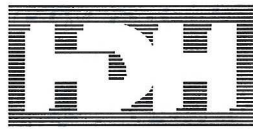


HAUPTVERBAND DER DEUTSCHEN HOLZINDUSTRIE

entschuldigt. Wie im Falle einer nicht bestanden Prüfung hat der Azubi anschließend einen Anspruch auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses (siehe Frage 2). Legt der Auszubildende der Prüfungskommission keine ärztliche Bescheinigung über seine Krankheit vor, dann wird seine Abwesenheit bei der Prüfung als unentschuldigt bewertet. Die Prüfung gilt als nicht bestanden.

Wichtige Gesetze und Verordnungen zur Ausbildung

- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)



Check-Liste für Ausbildungsbetriebe



Verfügt Ihr Betrieb über die notwendige Ausstattung (Werkzeug, Maschinen, Räume etc.), die für die Ausbildung erforderlich sind?

Hat die zuständige Stelle geprüft, ob der Ausbilder zur Ausbildung befähigt ist?

Können alle für die Ausbildung notwendigen Inhalte vom Ausbilder vermittelt werden oder müssen Sie einige Ausbildungsinhalte beispielsweise durch eine Verbundlösung organisieren?

Liegen Ihnen die wichtigsten die Ausbildung betreffenden Gesetze, die Ausbildungsordnung sowie ein Vordruck des Ausbildungsvertrags vor?

Haben Sie sich von den nicht volljährigen Auszubildenden einen Nachweis über die ärztliche Untersuchung vorlegen lassen?

Haben Sie die Anmeldung an der Berufsschule durchgeführt?

Haben Sie die Anmeldung bei der Krankenkasse und gegebenenfalls bei der Berufsgenossenschaft und den Lohnausgleichskassen durchgeführt?

Haben Sie sich über aktuelle Programme des Staates zur Förderung von Ausbildungsbetrieben informiert?
