

AUSBILDUNGSSERIE – TEIL 4

Das Ende der Ausbildung

Wenn sich die Ausbildung dem Ende nähert, stellt sich die große Frage: Wer kann mit einer dauerhaften Anstellung im Unternehmen rechnen? Ist die Übernahme erst einmal beschlossene Sache, liegt viel Arbeit vor Ihnen. Sie müssen die optimale Abteilung für den Nachwuchs finden, einen Übernahmevertrag aufsetzen und viele rechtliche Besonderheiten beachten. Wie Sie dabei vorgehen, erfahren Sie im vierten und letzten Teil unserer großen sekretaria-Ausbildungsserie.

Bereits mehrere Monate vor dem Ausbildungsende sollten Sie sich Gedanken zur Übernahme der Auszubildenden machen. Optimal ist etwa ein halbes Jahr Vorlaufzeit.

Wer will und kann wohin?

Sprechen Sie mit den Abteilungsleitern: Wo besteht Bedarf? Welcher Auszubildende wäre für die offene Stelle geeignet? Bedenken Sie dabei auch, welche Positionen in den nächsten sechs bis zwölf Monaten vakant werden könnten. Reden Sie danach mit den Auszubildenden. Wo könnten sie sich einen Einsatz nach der Ausbildung vorstellen? Prüfen Sie, welche Bewertungen die gewünschten Abteilungen gegeben haben.

Dann können Sie Ihren Chef ansprechen. Unterbreiten Sie ihm Vorschläge, welche Auszubildenden für eine Übernahme infrage kommen und in welchen Abteilungen sie eingesetzt werden sollen.

Bereiten Sie die Übernahme vor

Ihr Chef wird daraufhin eine Entscheidung treffen. Wenn die Wünsche des Azubis mit den Vorstellungen Ihres Vorgesetzten übereinstimmen, können Sie direkt einen Übernahmevertrag vorbereiten (siehe Top-Downloads). Wenn der Auszubildende nicht in seiner Wunschabteilung, aber an anderer Stelle eingesetzt werden kann, müssen Sie natürlich nochmal mit ihm darüber sprechen.

Was ist, wenn keine Übernahme infrage kommt?

Können Sie einem Auszubildenden keine Übernahme anbieten, sollten Sie ihm das spätestens vier Monate vor Ausbildungsende mitteilen. Dann hat er genügend Zeit, sich nach einer anderen Stelle umzusehen. Wichtig ist, dass Sie den Auszubildenden – neben einem persönlichen Gespräch – schriftlich mitteilen, dass keine Übernahme vorgesehen ist und die Beschäftigung daher mit dem Tag endet, an dem sie die Abschlussprüfung bestehen. Lassen Sie sich den Emp-

fang des Schreibens durch Unterschrift auf Ihrer Kopie mit Datum bestätigen.

Praxis-Tipp: Auszubildende, bei denen keine Übernahme beabsichtigt ist, dürfen nach der Abschlussprüfung nicht weiter in Ihrem Unternehmen beschäftigt werden. Falls dies stillschweigend geschieht, entsteht dadurch automatisch ein unbefristeter Arbeitsvertrag!

Keine Stelle frei?

Sie haben einen besonders guten Auszubildenden, den Sie ungern verlieren möchten, aber aktuell keine freie Stelle? Bieten Sie ihm an, ihn nach bestandener Prüfung als „Springer“ einzusetzen, bis eine passende Position frei wird. Er übernimmt dann die Urlaubs- oder Krankheitsvertretung. Auch wenn in einem Unternehmensbereich saisonbedingt viel Arbeit anfällt, kann er aushelfen. So behalten Sie eine gute Fachkraft, die sich andernfalls nach einer neuen Stelle umsehen würde. ■

Praxis-Tipp: Überlegen Sie doch einmal, die Ausbildungsprüfung abzulegen. Damit machen sich für Ihr Unternehmen unentbehrlich.

WWW.SEKRETARIA.DE



Top-Downloads

Übersicht Ausbildungsprüfung

Exceltool: Organisation der innerbetrieblichen Ausbildung

Ausbildungszeugnis Holzmechaniker (sehr gut)

Ausbildungszeugnis Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk (gut)

Ausbildungszeugnis Kauffrau für Versicherungen und Finanzen (befriedigend)

Muster Übernahmevertrag

SEKRETARIA-EXPERTIN

Daniela Gieseler ist staatlich geprüfte Betriebswirtin und arbeitet als Marketingmanagerin im Siegerland. Die Ausbildung im Unternehmen verantwortet sie ebenfalls. Außerdem ist Daniela Gieseler als Dozentin und Fachautorin mit den Schwerpunkten Officemanagement, Organisation, EDV, Marketing und Ausbildung tätig.



Daniela Gieseler

www.sekretaria.de/experten

RECHTLICHE BASICS

- Es ist möglich, bei einer Übernahme für die neue Beschäftigung wieder eine Probezeit zu vereinbaren oder das Arbeitsverhältnis zu befristen.
- Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung, endet das Arbeitsverhältnis. Besteht er nicht, so verlängert sich die Berufsausbildung auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung. Das Ausbildungsverhältnis kann durch einen weiteren Antrag auch noch bis zur zweiten Wiederholungsprüfung verlängert werden, aber nur, wenn diese noch innerhalb der Höchstfrist von einem Jahr abgelegt wird. Danach endet die Ausbildung unabhängig davon, ob die zweite Wiederholungsprüfung bestanden wird.
- Ihr Auszubildender hat für die Prüfungszeit einen Anspruch auf Freistellung. Gleiches gilt für die Suche nach einem neuen Job, falls Sie Ihren Azubi nicht übernehmen.
- Der Auszubildende hat ein Recht auf ein Zeugnis. Als Grundlage für die Benotung dienen Ihnen die Beurteilungsformulare, die bei jedem Abteilungswechsel oder sogar monatlich erstellt wurden.