

# Qualifizierung vor der Ausbildung – rechtliche Hürden beachten

In Teil 2 unserer Artikelserie zum Thema neue Ausbildungswege verrät Friseurunternehmer und CLIPS-Autor Michael Hunger seine Vorgehensweise, um auf der einen Seite qualifizierte Azubis zu gewinnen und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass die Jugendlichen beim Arbeitsstart im Salon schon die nötige (fachliche) Reife mitbringen.



ist der persönliche Kontakt zu den Eltern äußerst wichtig. Schließlich sind sie es meist, welche die Schulung wie in unserem konkreten Beispiel bei Amann & Bohn in Lörrach finanzieren. Selbstverständlich kommen je nach Ortslage verschiedene Schulungsstätten infrage. Da ich einst selbst die Friseurschule Amann & Bohn besuchte, stelle ich meinen Bewerbern aus dem süddeutschen Raum diese Schule im Dreiländereck mit gutem Gewissen vor. Zumal die über 40-jährige Erfahrung mit Auszubildenden mir als Arbeitgeber eine überdurchschnittliche Qualifikation sicherstellt.

## Keine vertragliche Zusage

Wichtig hierbei ist jedoch die ausdrückliche Unverbindlichkeit einer Qualifizierungsmaßnahme. Den Bewerbern, die eine Maßnahme besuchen wollen, darf der deutschen Rechtsprechung wegen keine Zusage zur Lehrstelle erteilt werden! Sonst wird die Schulung zur Voraussetzung eines Lehrvertrages und somit Teil des Vertrages. Die Folge: Sie müsste in vollem Umfang vom Arbeitgeber bezahlt werden (wenn eingefordert), auch bei anderslautenden, schriftlich festgehaltenen Vereinbarungen. Für die angehenden Lehrlinge und deren Eltern wird sich die Fachschule ohnehin schnell bezahlt machen. Denn ihr Sprössling arbeitet bei mir deutlich früher am Kunden, was nicht nur mehr Spaß bringt, sondern auch mit eigenen Kunden und Umsatzbeteiligung belohnt wird. Letzt-

Die Idee, die Auszubildenden vorab eine Fachschule besuchen zu lassen, ist an sich nicht neu, durchaus jedoch die Vorgehensweise, die Beweggründe, die Betreuung vorab und parallel sowie das Ziel, dass alle Seiten hierbei gleichermaßen gewinnen müssen: die Auszubildenden, deren Eltern,

das Team, der Betrieb und die Kunden. Ohne die Eltern verbindlich mit ins Boot zu nehmen und die Devise „Fördern durch Fordern“ wird dies nicht klappen können. Um einen Abbruch der Lehre – durch welche Seite auch immer – im Voraus zu vermeiden (was mir in der Vergangenheit nicht immer gelungen ist),

## DIE 9 STEPS DER BEWERBERSICHTUNG

- Kontaktaufnahme durch den interessierten Jugendlichen.
- Hinweis auf unsere Homepage [www.friseur-hunger.de](http://www.friseur-hunger.de); hier können die angehenden Bewerber alles rund ums Unternehmen sowie wichtige Grundanforderungen erfahren.
- Eingang des Bewerbungsschreibens, wird meist persönlich abgegeben (gewünscht).
- Nach positiver Unterlagensichtung folgt eine Einladung zu einem ersten Schnuppertag im Unternehmen.
- Stimmt die Chemie mit dem Team, wird mit den Eltern zusammen ein ausführliches, für beide Seiten ehrliches, die Erwartungen abklärendes Gespräch geführt.
- Nach erfolgreicher Besprechung folgt eine volle Praktikumswoche.
- Das ganze Team wird mit gebeten, speziell auf Eigeninitiative, Talent und Teamkompatibilität zu achten.
- Nach positiver Bewertung weisen wir erneut darauf hin, nur die bestqualifizierten Bewerber aufzunehmen. Anhand von Beispielen wird aufgezeigt, wie Bewerber sich aus der Masse abgehoben haben.
- Jetzt sind die Bewerber am Zug. Wenn sie möchten, können sie sich selbstständig, auf eigenen Wunsch, für eine Qualifizierungsmaßnahme entscheiden.

endlich ist es auch ein Beleg, inwieweit die Eltern den Berufswunsch der Jugendlichen unterstützen. Leider wird heute zuweilen in Handys, Kleidung und Spielekonsolen mehr investiert als in die Zukunft der eigenen Kinder.

## Selbst nach dem Rechten sehen

Wer sich nach eigenständiger Qualifizierungsmaßnahme bei mir (wieder) bewirbt, wird einen Lehrvertrag eingehen können, da die fachliche Eignung als Einstellungskriterium erlaubt ist. Mir persönlich reicht die zu erwartende bessere Eignung in Form einer Anmeldebestätigung eines Kursbesuches. Aber Achtung: Einen Anspruch, dass der Kurs besucht werden muss, hat der angehende Ausbilder nicht, ansonsten gilt wieder das Prinzip der Lehrvertragsvoraussetzung, samt allen Pflichten. Das Projekt „Zukunft“ beginnt jetzt erst richtig. In weiterer Folge heißt es, den Nutzen für alle Seiten offenzulegen, Interesse an den zukünftigen Kräften durch Taten zu bekräftigen. Ich begleite hierfür meine zukünftigen Assistentinnen auf ihrem Weg durch die Schulung in Lörrach, werde selbst vor Ort sein, um bei Amann & Bohn nach dem Rechten zu sehen. **I**

In Teil 1 der Serie „Ausbildung im Wandel“ beschreibt Michael Hunger die Schwierigkeiten, qualifizierten Nachwuchs zu finden. Dabei setzt Hunger auf das Modell der Qualifizierungsmaßnahme noch vor dem Ausbildungsstart im Salon.

Wer Teil 1 der Serie nicht hat, kann den Beitrag per Mail anfordern: [redaktion@clips-verlag.de](mailto:redaktion@clips-verlag.de).