

Merkblatt Schlichtungsausschuss

Hilfestellung zur Bewältigung von Schwierigkeiten im Ausbildungsverhältnis

Schwierigkeiten zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden können, wie in jedem vertraglichen Verhältnis, vorkommen. Wie die Parteien die Probleme mit Unterstützung der IHK lösen können, wird im Folgenden dargestellt.

Stellt eine der Parteien fest, dass die innerbetrieblichen Maßnahmen nicht ausreichend sind, empfiehlt es sich, einen **Ausbildungsberater** der IHK einzuschalten. Ausbildungsberater haben die Aufgabe, die Durchführung der Berufsbildung zu überwachen und sie durch Beratung der Auszubildenden und der Auszubildenden zu fördern (§ 76 BBiG). Die Ausbildungsberater kommen in das Unternehmen, um bei der Bewältigung der Schwierigkeiten vor Ort behilflich zu sein.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, bei Streitigkeiten im bestehenden Berufsausbildungsverhältnis den **Schlichtungsausschuss** der IHK Arnsberg, Hellweg-Sauerland anzurufen. Dieses Verfahren ist nach § 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz einem Arbeitsgerichtprozess zwingend vorgeschaltet.

Nicht zuständig ist der Schlichtungsausschuss bei Streitigkeiten

- im Rahmen der **Umschulung** oder **Fortbildung**, hier muss das Arbeitsgericht direkt anzurufen werden.
- im Rahmen eines bereits **neu abgeschlossenen** Ausbildungsverhältnisses mit einem anderen Unternehmen
- aus einem **beendeten** Berufsausbildungsverhältnis. Davon ausgenommen sind die Fälle, in denen Streit darüber herrscht,
 - ⇒ ob das Berufsausbildungsverhältnis noch besteht, z. B. bei Ausspruch einer Kündigung, wenn der Gekündigte die Kündigung nicht gegen sich gelten lassen will oder
 - ⇒ bei Streitigkeiten um eine Verlängerung der Ausbildungszeit. In diesen Fällen ist zunächst der Schlichtungsausschuss der IHK Arnsberg, Hellweg-Sauerland anzurufen.

Antragsberechtigt sind der volljährige Auszubildende und der Ausbilder. Bei Minderjährigen steht dieses Recht nur den gesetzlichen Vertretern zu.

Der Schlichtungsausschuss besteht aus je einem Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Der Antrag ist schriftlich ohne besondere Form einzureichen oder mündlich zu Protokoll zu geben. Er soll folgende Angaben und Unterlagen enthalten:

- Bezeichnung der Beteiligten mit Anschrift,
- ein bestimmtes Antragsbegehren,
- eine Begründung des Antragsbegehrens,
- zum Verständnis des Antragsbegehrens notwendige Unterlagen, wie z.B. Kündigungsschreiben, Abmahnungen, Ausbildungsvertrag jeweils in Kopie.

Ziel des Verfahrens ist es, eine gütliche Einigung herbeizuführen. Das Verfahren ist gebührenfrei.