Stolzer Deutscher Meister, stolzer Damian-Werner-Chef: Julius Weinbörner (links) mit Geschäftsführer Christoph Werner. Foto: Volker Nies

# „Brauchen mehr Berufsorientierung“

## KREISHANDWERKERSCHAFT fordert Anstrengungen der Gymnasien

**Die Kreishandwerkerschaft Fulda wird noch mehr tun, um Abiturienten für eine Ausbildung im Handwerk zu gewinnen. Das kündigt Dr. Herbert Büttner (61), Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft, an.**

Herbert Büttner ist Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Fulda.

**Warum tut sich das Handwerk bundesweit so schwer damit, Abiturienten zu gewinnen?**

In der Tat tut sich die Wirtschaft insgesamt, das Handwerk im Besonderen, schwer damit, Abiturienten für eine duale Ausbildung zu begeistern. Das hat verschiedene Gründe. Jahrelang verkündete die Organisation der westlichen Industriestaaten, die OECD, dass der Akademikeranteil in Deutschland zu gering sei. Politisch gewollt ist deshalb der Anteil der jungen Leute, die das Studium einer Ausbildung vorziehen, drastisch nach oben gegangen. Zugleich wird von vielen Eltern die duale Ausbildung als Sackgasse angesehen – was aber nicht stimmt. Die Durchlässigkeit unseres Bildungssystems von ganz unten nach ganz oben ist vielen nicht bekannt. Ein weiterer Grund ist darin zu sehen, dass sich die Gymnasien in Deutschland immer noch viel zu wenig um die Berufsorientierung ihrer Schülerinnen und Schüler kümmern. Fast 30 Prozent Studienabbrecher, in den technischen Studiengängen ist diese Quote noch viel höher, ist ein sicheres Zeichen dafür, dass mehr Berufsorientierung in den Gymnasien erforderlich wäre. Hier gibt es offensichtlich große Informationsdefizite bei den Abiturienten.

**Warum sind Sie überzeugt, dass das Handwerk Abiturienten Perspektiven bietet?**

In vielen Bereichen – insbesondere in den technischen Ausbildungsberufen wie in den Bereichen Elektro, Kfz oder Sanitär-Heizung – steigen von Jahr zu Jahr die Anforderungen an die Auszubildenden. Hier benötigen wir immer mehr gut ausgebildete Bewerber. Zudem werden im Handwerk immer mehr duale Studiengänge angeboten – eine Kombination von Ausbildung und Studium. Für die Umsetzung der Energiewende in Deutschland, für die Einführung neuer Mobilitätskonzepte, für die Veränderungen in der Bauwirtschaft durch die digitale Vernetzung von Architekten, Planern und ausführenden Handwerkern (Stichwort: Building Information Modeling), um nur mal einige Beispiele zu nennen, benötigen wir dringend hochqualifizierte Mitarbeiter.

**DREI FRAGEN**

Deshalb wird das Handwerk – gerade die technischen Berufe – in Zukunft immer mehr hervorragende berufliche Perspektiven auch für Abiturienten bieten. Auch bei den Verdiensten stehen die Absolventen einer dualen Ausbildung den meisten Akademikern nicht mehr nach.

**Was raten Sie Firmen, die Abiturienten gewinnen wollen?**

Handwerksbetriebe sollten sich für das Angebot von dualen Studiengängen öffnen. Ein weiterer Ansatzpunkt ist das „Berufsabitur“. Betriebe sollten damit werben, dass gute Realschüler ausbildungsbegleitend ihren Fachoberschulabschluss machen können. Damit lassen sich gute Realschüler für eine Ausbildung gewinnen, die ansonsten die Fachoberschule besuchen würden. Leider ist dieses „Berufsabitur“ bei vielen Eltern und Schülern noch zu unbekannt. Wir werden dies deshalb im nächsten Jahr als Handwerksorganisation noch stärker bewerben. vn

**Markt-Platz**

## Wechsel

Die Entwicklung geht seit vielen Jahren in die falsche Richtung – und das in mehrfacher Hinsicht: Zu viele junge Leute entscheiden sich für den Besuch des Gymnasiums, und zu viele junge Abiturienten wollen studieren. Wenn man annimmt, dass es in unserem Land keine Explosion an Begabungen gegeben hat, dann werden die Bänke von Gymnasien und Hochschulen immer öfter von jungen Männern und Frauen gedrückt, die in einer praktischen Ausbildung besser aufgehoben und damit auch zufrieden wären. Eine Folge ist, dass die jungen Leute in den Betrieben fehlen, in denen es um praktische Tätigkeiten fehlen – insbesondere im Handwerk.

Für diese Fehl-Entwicklung gibt es vor allem drei Gründe: Theoretisches Wissen genießt in der Gesellschaft – nicht zuletzt an den Gymnasien – mehr Respekt als praktisches Können; körperliche Arbeit verrichten junge Menschen, wenn sie können, gern im Fitnessstudio, aber nicht am Arbeitsplatz.

Und schließlich haben Eltern und Schüler heute oft falsche Vorstellungen von der Arbeit in Handwerksbetrieben und von den Aufstiegsmöglichkeiten und Perspektiven, die man mit einer abgeschlossenen dualen Berufsausbildung gewinnt. Bei diesem Punkt können und sollten die Schulen und das Handwerk jetzt anpacken – am besten gemeinsam.

**Volker Nies**

# Nach drei Wiederholungen kann Anspruch entstehen

## WEIHNACHTSGELD kann zu Pflicht für Arbeitgeber werden – ohne dass er es will

Von **FRANZISKA BLIEWERT**

**Im November freuen sich viele Arbeitnehmer besonders auf ihre Gehaltsabrechnung. Mal sind es ein paar hundert Euro extra, mal ein halbes oder sogar ganzes Monatsgehalt zusätzlich. Doch längst nicht jeder Arbeitgeber ist gewillt, diese Erwartung alljährlich zu erfüllen. Doch wann besteht eigentlich eine Pflicht zur Zahlung eines Weihnachtsgeldes? Und wie kann eine ungewollte Verpflichtung verhindert werden?**

Ein gesetzlicher Anspruch auf Weihnachtsgeld existiert nicht. Nach einer Online-Umfrage der vom WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung betreuten Internetseite www.lohnspiegel.de, an der sich rund 90 000 Arbeitnehmer beteiligt haben, erhalten 55 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland eine Jahressonderzahlung in Form eines Weihnachtsgeldes. Weiter heißt es in der am 13. November 2018 hierzu veröffentlichen Auswertung, 77 Prozent aller Arbeitnehmer in Betrieben, die Tarifverträge anwenden, würden Weihnachtsgeld erhalten. In Betrieben, die keine Tarifverträge anwenden, seien es hingegen lediglich 42 Prozent.

**RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG**

So verwundert es nicht, dass am 19. November 2018 die Gewerkschaft für Gebäudereiniger (IG BAU) zu einem bundesweiten Warnstreik aufrief. Sie fordert ein tarifliches Weihnachtsgeld für die rund 600 000 Arbeitnehmer in dieser Branche. Die IG BAU erklärt, die Branche „Gebäudereiniger-Handwerk“ sei eine der wenigen, in der kein tariflich zugesichertes Weihnachtsgeld gezahlt werde. Dagegen setzte die Gewerkschaft ÖTV bereits im Jahr 1952 erstmals einen Tarifvertrag über eine „Weihnachtszuwendung“ durch. Bis heute gibt es im öffentlichen Dienst Tarifverträge, welche die Zahlung eines Weihnachtsgeldes vorsehen. Neben tarifvertraglichen Vereinbarungen, die eine Pflicht zur Zahlung eines Weihnachtsgeldes enthalten, kann sich eine solche auch aus einer Betriebsvereinbarung oder aus dem Arbeitsvertrag ergeben.

Neben solchen ausdrücklichen Absprachen kann die Pflicht zur Zahlung eines Weihnachtsgeldes auch aus einer sogenannten betrieblichen Übung resultieren. Unter einer „betrieblichen Übung“ versteht man die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen die Arbeitnehmer schließen können und dürfen, ihnen solle eine Leistung oder Vergütung auf Dauer gewährt werden.

Wenn der Arbeitgeber diese Leistungsgewährung regelmäßig vorbehaltlos wiederholt, soll der Arbeitnehmer darauf vertrauen dürfen, dass der Arbeitgeber auch in Zukunft eine entsprechende Weihnachtsgeldzahlung erbringen werde. Hat der Arbeitgeber drei Jahre in Folge vorbehaltlos Weihnachtsgeld gezahlt, können die Arbeitnehmer auch in Zukunft weiterhin die Zahlung von Weihnachtsgeld verlangen. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber überhaupt nicht die Absicht hat, sich dauerhaft zu binden.

Nach jüngerer Rechtsprechung genügt es zudem, wenn der Arbeitgeber die Zahlung in unterschiedlicher Höhe leistet. Ist dies der Fall, hat der Arbeitnehmer jedoch nicht automatisch einen Anspruch auf eine bestimmte Höhe des Weihnachtsgeldes. Der Arbeitgeber kann dann vielmehr jedes Jahr neu über dessen Höhe entscheiden.

Franziska Bliewert

Ist eine betriebliche Übung einmal entstanden, kann diese grundsätzlich nur noch durch eine Änderungsvereinbarung mit dem jeweiligen Arbeitnehmer beendet werden.

Will der Arbeitgeber also die Entstehung einer betrieblichen Übung verhindern, muss er die Weihnachtsgeldzahlung zwingend unter den Vorbehalt der Freiwilligkeit stellen und dies nicht nur im Arbeitsvertrag, sondern insbesondere auch bei jeder Zahlung des Weihnachtsgeldes. Die Kunst besteht dabei darin, den Vorbehalt so zu formulieren, dass dieser aus Sicht des Arbeitnehmers klar, eindeutig und unmissverständlich ist.

Denn aus Leistungen, zu denen der Arbeitgeber eigentlich nicht verpflichtet ist, kann im Wege der betrieblichen Übung schnell unbemerkt eine Pflicht werden.

---

Franziska Bliewert ist Rechtsreferendarin in der Kanzlei Greenfort in Frankfurt