



Tipps für Ausbildungsbetriebe

65 Fragen und Antworten
rund um Ausbildung

Tipps für Ausbildungsbetriebe

65 Fragen und Antworten
rund um Ausbildung

Herausgeber:
Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-
Main Frankfurt am Main im Januar 2017

I.	Geschäftsbereich Berufliche Bildung der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main	04
II.	Themenübersicht / Stichwortverzeichnis	06
III.	Fragen und Antworten zur Ausbildung	
	A) Fragen vor Ausbildungsbeginn	08
	B) Fragen während der Ausbildung	16
	C) Fragen am Ende der Ausbildung	26
IV.	Wichtige Adressen im Ausbildungsgeschehen	29

■ Ansprechpartner zu Fragen der Berufsausbildung bei der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main

Erste Ansprechpartner in allen ausbildungsrelevanten Fragen sind die Ausbildungsberater der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main. Die für Sie zuständigen Ausbildungsberater unseres Hauses sind:

**Stadt Darmstadt,
Kreis Darmstadt-Dieburg**
Stefan Bärenz
Tel: 069 97172 - 256
Fax: 069 97172 - 5256
E-Mail: baerenz@hwk-rhein-main.de

**Frankfurt am Main
Hochtaunuskreis, Maintaunuskreis,**
Oliver Flaß
Tel: 069 97172 - 174
Fax: 069 97172 – 5174
E-Mail: flass@hwk-rhein-main.de

Odenwaldkreis, Kreis Bergstraße
Doris Drechsel
Tel: 069 97172 - 241
Fax: 069 97172 – 5241
E-Mail: drechsel@hwk-rhein-main.de

**Stadt und Kreis Offenbach,
Landkreis Groß-Gerau**
Kai Schenkel
Tel: 069 97172 - 239
Fax: 069 97172 – 5239
E-Mail: schenkel@hwk-rhein-main.de

■ Lehrlingsrolle

Haben Sie spezielle Fragen zur Eintragung des
Ausbildungsvertrages in die Lehrlingsrolle der Handwerkskammer?

Ihre Expertinnen:

Frau Bettina Metzig
069 97172-202

Frau Julia Stoye
069 97172-237

Frau Sylvia Rauschmayr
069 97172-294

Frau Bea Cordula Völker
069 97172-240

■ Prüfungswesen

Gibt es darüber hinaus Fragen zur Zwischen-, Gesellen- oder Abschlussprüfung?
Dann nehmen Sie bitte Kontakt auf mit:

Frau Ajlana Alic, Abteilungsleiterin
Tel. 069 97172-263

■ (A) Fragen vor Ausbildungsbeginn

o8

- Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden
- Eignung der Ausbildungsstätte
- Einstellung von weiblichen Auszubildenden/sanitäre Einrichtungen
- Persönliche und fachliche Eignung
- Ausnahmen
- Ausbildung in anderen Bereichen
- Ausbildereignungsprüfung
- Anwesenheit
- Kosten der Ausbildung, Höhe der Kosten
- Ausbildungsmittel
- Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)
- Unterlagen zur Ausbildung
- Tarifvertrag
- Verkürzung der Ausbildungszeit
- Berufsgrundbildungsjahr/Berufsfachschule
- Anrechnung von Vorlehre und Ausbildungszeiten
- Höhe der Vergütung
- Berufsschule, Berufsschulpflicht
- Einreichung des Ausbildungsvertrags
- Anmeldungen der Auszubildenden
- Rücktritt vor Beginn der Ausbildung

■ (B) Fragen während der Ausbildung

16

- Probezeit
- Verlängerung der Probezeit
- Kündigung in der Probezeit
- Freistellung
- Fahrtkosten zur Berufsschule bzw. ÜLU
- Anrechnung der Berufsschulzeit auf die betriebliche Arbeitszeit
- Mehrarbeit
- Mängel in der Ausbildung, schlechte Leistungen
- Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)
- Fehlverhalten und Pflichtverletzungen
- Abmahnung und Kündigung
- Verlängerung während der Ausbildung
- Verkürzung während der Ausbildung
- Vorzeitige Zulassung zur Prüfung
- Minderjährige Auszubildende
- Berichtshefte/Ausbildungsnachweise
- Zwischenprüfung
- Schwangerschaft
- Fehlzeiten während der Ausbildung
- Abzüge von der Ausbildungsvergütung
- Schadenersatz
- Beilegung von Streitigkeiten
- Gesellen- und Abschlussprüfung

■ (C) Fragen am Ende der Ausbildung

26

- Ende der Ausbildungszeit
- Verlängerung
- Weiterarbeit/Übernahme
- Prüfung nach Beendigung der Ausbildungszeit
- Urlaub
- Zeugnis

A) Fragen vor Ausbildungsbeginn

■ Eignung der Ausbildungsstätte

1. Frage: Welche betrieblichen Voraussetzungen muss ein Unternehmen erfüllen, um ausbilden zu können?

Antwort: Die Ausbildungsstätte muss nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sein. Die betriebliche Eignung setzt die erforderlichen Werkzeuge, Gerätschaften, Maschinen und Räumlichkeiten voraus, die zur Ausbildung benötigt werden. Bei jedem Ausbildungsbetrieb muss als Mindestanforderung eine Übungsmöglichkeit für die Auszubildenden vorhanden sein. Die Beachtung der Arbeitsstättenverordnung und der Unfallverhütungsvorschriften wird vorausgesetzt.

Darüber hinaus müssen alle in der Ausbildungsordnung festgelegten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vom Betrieb auch fachlich vermittelt werden können (Persönliche und fachliche Eignung: siehe Frage 4).

2. Frage: Durch Spezialisierung des Betriebes kann ein Teil der Ausbildungsinhalte nicht vermittelt werden. Was ist zu tun?

Antwort: Zur fachlichen und/oder betrieblichen Ergänzung kann eine Kooperation oder eine Verbundausbildung mit einem anderen ausbildungsberechtigten Unternehmen in Betracht gezogen werden. Der Verbundpartner bzw. der Kooperationsbetrieb muss im Ausbildungsvertrag schriftlich festgelegt werden, damit der Lehrling weiß, dass Ausbildungsphasen auch außerhalb des eigenen Ausbildungsbetriebes durchgeführt werden. Eine Verbundausbildung wird unter bestimmten Voraussetzungen sogar vom Staat gefördert.

Unabhängig davon ist die im Handwerk fest verwurzelte überbetriebliche Unterweisung (ÜLU) zu sehen. In fast jedem Handwerksberuf gibt es verbindlich vorgeschriebene Lehrgänge, die produktionsunabhängig und im Wochenblock in einer von der Handwerkskammer anerkannten überbetrieblichen Werkstatt durchgeführt werden müssen. (Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung: siehe Frage 13).

■ Einstellung von weiblichen Auszubildenden/Sanitäre Einrichtungen

3. Frage: Eine junge Frau hat sich um einen Ausbildungsplatz beworben. Bisher hat der Betrieb nur männliche Mitarbeiter ausgebildet und beschäftigt. Was muss bei den sanitären Einrichtungen beachtet werden?

Antwort: Heutzutage werden keine getrennten Umkleide-, Wasch- oder Toilettenräume mehr gefordert, wenn ein Ausbildungsbetrieb männliche und weibliche Lehrlinge ausbilden möchte. Meist reicht eine klare organisatorische Regelung, die eine getrennte Nutzung der sanitären Einrichtungen ermöglicht.

■ Persönliche und Fachliche Eignung

4. Frage: Der Handwerksbetrieb ist nach Art und Umfang für eine Ausbildung geeignet. Nun braucht man aber noch eine für die Ausbildung verantwortliche Person. Was muss die Person nachweisen?

Antwort: Nur eine persönlich und fachlich geeignete Person kann die Ausbildung durchführen. Seit der Änderung der Handwerksordnung im Jahre 2004 muss zwischen den 41 Handwerken der Anlage A („gefahrengeeignete“ Handwerke) und den über 60 Ausbildungsberufen der Anlage B unterschieden werden. In den Anlage A-Handwerken sind fachlich geeignet grundsätzlich die Personen, die in dem Beruf, in dem die Ausbildung durchgeführt werden soll, eine Meisterprüfung abgelegt haben.

Dieser Personenkreis besitzt außer den fachlichen auch die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse durch Ablegung der Ausbildereignungsprüfung. Auch ein Hochschulabsolvent (Diplom-Ingenieur, Bachelor, Master etc.) oder Techniker mit entsprechender Fachrichtung - und Ausbildereignungsprüfung kann ausbilden.

In den Anlage B-Handwerken sind alle Personen fachlich geeignet, die in dem Beruf, in dem die Ausbildung durchgeführt werden soll, (mindestens) die Gesellenprüfung oder eine andere einschlägige berufliche Abschlussprüfung erfolgreich bestanden haben, die in dem Beruf für eine angemessene Zeit praktisch tätig gewesen sind und berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse (z.B. durch die abgelegte Ausbildereignungsprüfung) nachweisen.

Tipp: Sofern Sie unsicher sind, ob Ihre Qualifikation für eine Ausbildertätigkeit ausreicht, informieren Sie sich doch bitte bei der Ausbildungsberatung der Handwerkskammer.

5. Frage: Gibt es für die fachliche Eignung auch Ausnahmen?

Antwort: Unter bestimmten Voraussetzungen kann für langjährige tätige Handwerker mit nachweisbaren Kenntnissen im Ausbildungsberuf eine Ausnahmegewilligung zur Ausbildung erteilt werden. In diesen Fällen muss ein Antrag auf „Zuerkennung der fachlichen Eignung zur Berufsausbildung“ bei der zuständigen Handwerkskammer gestellt werden.

Tipp: Alles über die Voraussetzungen und über die Antragstellung erfahren Sie bei der Ausbildungsberatung der Handwerkskammer.

■ Ausbildung in anderen Bereichen

6. Frage: Die Handwerksberufe sind in der Handwerksordnung aufgeführt. Kann ich in meinem Handwerksbetrieb auch in anderen Berufen, wie z.B. im Büro-, Verkaufs- oder IT Bereich ausbilden?

Antwort: Handwerksmeisterinnen und -meister können aufgrund der betriebswirtschaftlichen Kenntnisse des Teils III der Meisterprüfung Bürokaufleute/Automobilkaufleute ausbilden. Gleiches gilt für bestimmte Berufe im Bau- und Ausbaugewerbe (Bauzeichner/-in) sowie im SHK-Handwerk (Technische Zeichner/-in). Auch eine Ausbildung im IT-Bereich – beispielsweise als IT-System-Elektroniker/-in – ist in den Elektrotechnischen- bzw. Informationstechnischen Handwerken durch die jeweiligen Meister möglich.

III. Fragen und Antworten zur Ausbildung

Tipp: Wir empfehlen, in diesen Fällen den Kontakt mit der Ausbildungsberatung zu suchen, da insbesondere die Frage nach dem zuständigen Prüfungsausschuss geklärt werden sollte. Für die meisten dieser Berufe bestehen handwerkseigene Prüfungsausschüsse, so dass eine Ausbildung über die Handwerkskammer uneingeschränkt möglich ist.

■ **Ausbildereignungsprüfung**

7. Frage: Gibt es die Ausbildereignungsprüfung noch?

Antwort: Ja. Nachdem die Ausbildereignungsprüfung im Jahre 2003 für sechs Jahre ausgesetzt wurde, hat der Gesetzgeber im Januar 2009 beschlossen, die überarbeitete Ausbildereignungsprüfung als Voraussetzung für eine Ausbildertätigkeit im Dualen System wieder einzusetzen. Vorbereitungslehrgänge für die Ausbildereignungsprüfung können bei den Handwerkskammern absolviert werden. Die Dauer des Lehrgangs beträgt im Regelfall 100 Stunden.

Nähere Auskunft erhalten Sie über unsere Akademie des Handwerks, Schönstraße 21, 60327 Frankfurt am Main, Telefon (069) 97172-161.

■ **Anwesenheit des Ausbilders**

8. Frage: In der Firma ist ein Meister als ausbildungsberechtigte Person mit einer vertraglichen Arbeitszeit von 4 Stunden täglich angestellt. Kann hier eine Ausbildung stattfinden?

Antwort: Nein! Mindestvoraussetzung ist die überwiegende Anwesenheit des verantwortlichen Ausbilders innerhalb der Ausbildungszeit. Dies gilt unabhängig von der Einordnung des Handwerksberufs. Bei gefahrgeneigten Tätigkeiten ist sogar die vollzeitige Anwesenheit erforderlich.

Ein sogenannter 4-Stunden Teilzeitmeister oder Ausbilder reicht dem nach nicht aus!

■ **Kosten der Ausbildung**

9. Frage: Welche Kosten kommen auf den Ausbildungsbetrieb zu?

Antwort: Auf die Ausbildungsbetriebe kommen in der Regel folgende Kosten zu: Zunächst muss die Eintragungsgebühr für den Ausbildungsvertrag beglichen werden. Dann müssen vom Betrieb die Ausbildungsmittel (Ausbildungsmittel: siehe Frage 10) getragen werden - je nach Beruf kann dies eine spezielle Schutzkleidung sein, wie zum Beispiel Sicherheitsschuhe. Weiterhin trägt der Betrieb die Ausbildungsvergütung (plus Sozialabgaben). Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) ist, sofern sie für den Ausbildungsberuf vorgeschrieben ist, durch die ÜLU-Umlage finanziert. Für zusätzliche Fahrtkosten und gegebenenfalls für eine auswärtige Unterbringung hat der Betrieb die Kosten zu tragen. Darüberhinaus sind die Gebühren für die Zwischen- und Gesellenprüfung einschließlich möglicher Zusatzkosten (Materialkosten, Raumkosten etc.) zu beachten.

Sonderregelungen gibt es bei einigen Berufen (z.B. Bau- und Dachdeckerhandwerk, sowie Gerüstbau und Steinmetze). Hier werden die Kosten der überbetrieblichen Unterweisung und teilweise die Kosten der Vergütung von einer Ausgleichskasse getragen, in die alle Betriebe einzahlen.

■ Ausbildungsmittel

10. Frage: Was sind Ausbildungsmittel?

Antwort: Ausbildungsmittel sind Werkzeuge, Werkstoffe und Berichtshefte sowie alles, was zu einer ordnungsgemäßen Ausbildung noch erforderlich ist. Werkzeuge und Werkstoffe für die überbetriebliche Unterweisung und für die Prüfungen gehören genauso dazu wie sicherheitsbezogene Materialien und Gerätschaften. Als weitere Beispiele seien eine Schutzbrille, ein Säureschutzanzug oder Handschuhe genannt. Diese Dinge sind selbstverständlich berufsabhängig. Zu den Ausbildungsmitteln gehört auch die Ausbildungsordnung, die zu Beginn der Ausbildung auszuhändigen ist. Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, die Ausbildungsmittel dem Auszubildenden kostenlos zur Verfügung zu stellen.

Normale Arbeitskleidung braucht nicht vom Betrieb gestellt zu werden. Darunter fällt auch die „schwarz-weiße Hose“ bei den Bäckern oder die Zimmererweste. Wird aber eine besondere Firmenkleidung verlangt, so ist diese vom Betrieb kostenlos zur Verfügung zu stellen.

11. Frage: Müssen vom Betrieb auch die anfallenden Kosten in der Berufsschule (Bücher, Kopiergeld etc.) beglichen oder Fahrtkosten für die Berufsschule bezahlt werden?

Antwort: Nein. Die Mittel für die Berufsschule hat im dualen Ausbildungssystem der Auszubildende selber zu tragen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann es bei bestimmten Kosten für den Lehrling aber Zuschüsse geben (z.B. für Internatsunterbringung oder bei Fahrtkosten)

Tipp: Weitere Informationen erhalten Sie über unsere Ausbildungsberatung.

■ Höhe der ausbildungsrelevanten Kosten

12. Frage: Wie hoch sind die Kosten, und wo erfahre ich die Höhe der Kosten?

Antwort: Die Höhe der ausbildungsrelevanten Kosten hängt vom Beruf ab, da die jeweils notwendigen Ausbildungsmittel aber auch die Prüfungskosten sehr differieren können. Die Höhe der Eintragungsgebühr und der Prüfungsgebühr erfahren Sie bei der Geschäftsstelle Ihrer Innung, bei Ihrer Kreishandwerkerschaft oder bei der Handwerkskammer. Die Höhe der Ausbildungsvergütung muss angemessen sein und richtet sich nach dem Tarifvertrag, nach der Empfehlung der jeweiligen Fachverbände oder Vereinbarungen im einzelnen Ausbildungsvertrag. Genaue Zahlen können Sie bei der jeweiligen Innung, der Kreishandwerkerschaft oder bei der Handwerkskammer erfragen.

■ Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)

13. Frage: Welche und wie viele ÜLU-Lehrgänge sind in meinem Beruf vorgesehen? Besteht eine Verpflichtung zur Teilnahme oder können die Inhalte auch im eigenen Ausbildungsbetrieb vermittelt werden?

Antwort: Sowohl bei der für Sie zuständigen Kreishandwerkerschaft bzw. Innung als auch bei der Ausbildungsberatung der Handwerkskammer können Sie erfahren, welche ÜLU-Lehrgänge für Ihren Beruf verbindlich vorgeschrieben sind. Die Einladung hierzu erfolgt im Regelfall

III. Fragen und Antworten zur Ausbildung

über die Bildungseinrichtung. Es besteht eine Verpflichtung des Ausbildungsbetriebes zur Freistellung des Lehrlings, zur Teilnahme des Lehrlings und zur Kostenübernahme durch den Betrieb.

Tipp: Nähere Auskünfte über die rechtlichen Bestimmungen erteilt Ihnen die Ausbildungsberatung.

■ Unterlagen zur Ausbildung

14. Frage: Wo bekomme ich einen Ausbildungsvertrag, eine Ausbildungsordnung, ein Berichtsheft bzw. weitere ausbildungsrelevante Unterlagen her?

Antwort: Sie finden einen Ausbildungsvertrag im Download-Bereich auf den Internet-Seiten der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main (www.hwk-rhein-main.de).

Sie können ihn aber auch von der Innung bzw. Kreishandwerkerschaft erhalten.

Berichtshefte und Ausbildungsordnungen sind bei Innungen, Kreishandwerkerschaften und Verlagen zu bekommen. Bei einem Beratungstermin mit unserer Ausbildungsberatung, z.B. bei erstmaliger Ausbildung, werden Ihnen weitere erforderliche Unterlagen übergeben.

■ Tarifvertrag

15. Frage: Mein Betrieb gehört keiner Fachorganisation oder Innung an. Wo kann ich einen Tarifvertrag oder Tarifauskünfte bekommen?

Antwort: Die Auskünfte bezüglich der Ausbildungsvergütung und des Urlaubs können bei der Ausbildungsberatung eingeholt werden.

■ Verkürzung der Ausbildungszeit

16. Frage: In welchen Fällen kann vor Beginn der Ausbildung die Ausbildungszeit verkürzt werden?

Antwort: Vor Beginn der Ausbildung kann die reguläre Ausbildungszeit bei Nachweis der Mittleren Reife um bis zu sechs Monate, bei Nachweis der Hochschul- oder Fachhochschulreife um bis zu zwölf Monate verkürzt werden. Gleiches gilt bei einer schon abgeschlossenen Berufsausbildung. Auch andere Gründe, wie z.B. Alter und zurückgelegte Ausbildungszeit können zu einer Verkürzung der noch zu absolvierenden Lehrzeit führen. In allen diesen Fällen kann die Ausbildungszeit verkürzt werden, wenn Ausbildender und Lehrling dies so vereinbaren und es bei der Handwerkskammer beantragen. Es besteht kein Rechtsanspruch auf eine Verkürzung.

Tipp: Die Ausbildungsberatung steht auch hier mit Auskünften und Ratschlägen zur Verfügung.

■ Berufsgrundbildungsjahr/Berufsfachschule

17. Frage: Muss ein Berufsgrundbildungsjahr/der erfolgreiche Besuch der Berufsfachschule als erstes Ausbildungsjahr angerechnet werden?

Antwort: Es besteht kein Rechtsanspruch auf eine Anrechnung der beiden Schulformen auf die Berufsausbildungszeit. Die Ausbildungszeit kann aber verkürzt werden, wenn die Vertragsparteien dies vereinbaren.

■ Anrechnung von Vorlehre und Ausbildungszeiten

18. Frage: Kann eine Vorlehre oder eine zurückliegende Ausbildungszeit auch angerechnet werden?

Antwort: Eine abgeschlossene Vorlehre kann bis zu 12 Monaten angerechnet werden, wenn dies Auszubildende und Betrieb beantragen. Hat die Vorlehre in einem verwandten Beruf stattgefunden, so kann diese Anrechnungszeit noch erhöht werden (bis zur Hälfte der Ausbildungszeit). Bei einer zurückliegenden, nicht abgeschlossenen Ausbildungszeit im gleichen Beruf kann diese im Prinzip voll angerechnet werden, sofern diese nicht zu weit zurückliegt. Bei weiter zurückliegenden Zeiten wird man eine Abwägung treffen müssen. Auch hier ist anzumerken, dass kein Rechtsanspruch auf eine Anrechnung oder Verkürzung besteht.

■ Höhe der Vergütung bei Verkürzung

19. Frage: Welche Vergütung muss bei den verschiedenen Fällen der Verkürzung eingetragen werden?

Antwort: Bei einer Anrechnung des Berufsgrundbildungsjahres/der Berufsfachschule können die Auszubildenden sofort die Ausbildungsvergütung des zweiten Ausbildungsjahres erhalten. Gleiches gilt bei einer nicht abgeschlossenen Ausbildungszeit im gleichen Beruf. Bei allen anderen Verkürzungen besteht dieser Anspruch grundsätzlich nicht und es wird die Vergütung des ersten Ausbildungsjahres gezahlt. Im Bereich des Bauhandwerks gibt es aber Ausnahmen und es empfiehlt sich immer das Studium des einschlägigen Tarifvertrags.

■ Anmeldung zur Berufsschule

20. Frage: Wer muss die Anmeldung zur Berufsschule vornehmen und bei welcher Berufsschule muss angemeldet werden?

Antwort: Die Anmeldung des Lehrlings bei der zuständigen Berufsschule erfolgt durch den Ausbildungsbetrieb. Zuständig ist die Berufsschule, die dem Betriebssitz zugeordnet ist. Findet die Ausbildung in einer Filiale statt, so wird diese vom Betriebssitz abweichende Ausbildungsstätte im Ausbildungsvertrag angegeben und der Lehrling an der für die Filiale zuständigen Berufsschule angemeldet. Sofern Sie nicht genau wissen, in welcher Berufsschule die zuständige Fachklasse angesiedelt ist, können Sie sich bei Ihrer Innung bzw. Kreishandwerkerschaft oder der Ausbildungsberatung der Handwerkskammer informieren.

III. Fragen und Antworten zur Ausbildung

21. Frage: Welche Zeitdauer hat der Berufsschulunterricht, an welchen Tagen findet er statt und gibt es auch eine Blockbeschulung?

Antwort: Für alle Berufe des Dualen Systems und damit auch für alle handwerklichen Ausbildungsberufe gilt: Insgesamt 480 Stunden Berufsschulunterricht sind im Jahr zu unterrichten. Das ergibt im Wochendurchschnitt zwölf Stunden je Woche oder 1,5 Tage. Diese Stundenanzahl wird nach verschiedenen Modellen und in Absprache mit den Arbeitgebern und Innungen unterschiedlich aufgeteilt:

■ So kann im 1. Ausbildungsjahr die Berufsschule an zwei Tagen in der Woche stattfinden und im weiteren Verlauf der Ausbildung auf einen Tag mit eventuellen Kurzblöcken verkürzt werden. Informationen hierzu können Sie beim Sekretariat der zuständigen Berufsschule oder bei der Geschäftsstelle der entsprechenden Innung einholen.

■ Blockbeschulung gibt es insbesondere dort, wo Schülerinnen und Schüler aus einem größeren Bezirk, aus einem Bundesland oder aus ganz Deutschland in Fachklassen zusammengezogen werden. In ein bis vierwöchigen Blöcken werden die Schüler beschult und in der Regel in schuleigenen Internaten untergebracht.

Tipp: Informationen über die Standorte aller Bezirks-, Landes- oder Bundesfachklassen erhalten bei der Ausbildungsberatung.

22. Frage: Kann auch eine andere als die zuständige Berufsschule besucht werden?

Antwort: Das Hessische Schulgesetz schließt diese Möglichkeit grundsätzlich aus. Aus sozialen Gründen (erhöhte Fahrtzeiten zur Berufsschule, begonnene Ausbildung an einer anderen Berufsschule) können Auszubildende die Unterrichtung an einer „nicht zuständigen“ Berufsschule beantragen. Die Antragstellung erfolgt über das zuständige Staatliche Schulamt. Es ist unbedingt zu beachten, dass die Schulwahl auch Auswirkungen auf die überbetriebliche Unterweisung und die Prüfungen haben kann. Die örtliche Innung bleibt mit ihrem Prüfungsausschuss und ihrer überbetrieblichen Unterweisung auch für den Lehrling, der an einem anderen Ort beschult wird, zuständig. Dies kann zu Nachteilen insbesondere in der Prüfung führen.

Deshalb: Sofern Sie eine andere als die örtlich zuständige Berufsschule wählen sollten, sprechen Sie zunächst mit den in Ihrer Innung für ÜLU und Prüfung zuständigen Personen oder mit der Ausbildungsberatung der Handwerkskammer.

■ Berufsschulpflicht

23. Frage: Bis zu welchem Alter besteht die Berufsschulpflicht?

Antwort: Die Berufsschulpflicht ist Ländersache und somit je nach Bundesland unterschiedlich geregelt. In Hessen ist jeder Lehrling berufsschulpflichtig. Umschüler unterliegen keiner Berufsschulpflicht, sind aber gleichfalls berufsschulberechtigigt. Grundsätzlich besteht auch für den Ausbildungsbetrieb die Pflicht, die Theorie zu vermitteln. Diese Pflicht wird dann besonders wichtig, wenn die Berechtigung zum Berufsschulbesuch nicht wahrgenommen wird!

■ Einreichung des Ausbildungsvertrags

24. Frage: Wann und wo muss der Vertrag eingereicht werden und welche Unterlagen müssen beigelegt sein?

Antwort: Der unterschriebene Ausbildungsvertrag ist unverzüglich (vor Beginn der Berufsausbildung) über die Innung bzw. die Kreishandwerkerschaft an die Handwerkskammer zu senden. In der Handwerkskammer wird er abschließend geprüft und in das sog. Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse („Lehrlingsrolle“) eingetragen. Alle Beteiligten (Lehrling und Betrieb) bekommen dann ein unterschriebenes, von der Handwerkskammer gestempeltes Exemplar über die Innung bzw. Kreishandwerkerschaft zurück. Als Unterlagen fügen Sie bei Jugendlichen (unter 18 Jahren) die Bescheinigung der Erstuntersuchung nach Jugendarbeitsschutzgesetz bei, sowie mögliche (Schul-) Zeugnisse und Unterlagen, die den Nachweis für Verkürzung oder Anrechnung erbringen. Sofern ein Ausbilder erstmalig für ein Ausbildungsverhältnis benannt wird, so sind die entsprechenden Unterlagen auch beizufügen (Meisterprüfungszeugnis, Anstellungsvertrag).

■ Aufenthaltstitel/Ausländer

25. Frage: Ich habe eine interessante Bewerbung eines jungen Mannes vorliegen, der kein EU-Bürger ist. Muss ich da irgendwas beachten?

Antwort: Lassen Sie sich als Arbeitgeber grundsätzlich von jedem Bewerber den Personalausweis oder Pass zeigen. Bei den neuen (osteuropäischen) EU-Bürgern, aber insbesondere bei nicht-EU-Bürgern klären Sie über das (kommunale) Ausländeramt vor Ausbildungsvertragsunterzeichnung den Aufenthaltsstatus und die Arbeits- bzw. Aufenthaltserlaubnis. Wenn Sie eine Person, die keinen gültigen Aufenthaltstitel mit Arbeits- oder Ausbildungserlaubnis besitzt, als Auszubildenden einstellen, machen Sie sich strafbar und müssen mit einem Bußgeld bis zu einer sechsstelligen Höhe rechnen!

■ Anmeldung der Auszubildenden

26. Frage: Bei welchen Institutionen müssen Auszubildende angemeldet werden?

Antwort: Auszubildende müssen vom Betrieb bei der zuständigen Berufsschule, bei der Krankenkasse und je nach Beruf bei der Berufsgenossenschaft und den Lohnausgleichskassen angemeldet werden. Für das Bauhauptgewerbe ist das die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (Adresse: siehe Kapitel IV), und für das Dachdecker-Handwerk die Lohnausgleichskasse des Dachdecker-Handwerks (Adresse: siehe Kapitel IV).

Tipp: Für weitere Informationen zu dieser Thematik fragen Sie die Ausbildungsberatung der Handwerkskammer.

■ Rücktritt vor Beginn der Ausbildung

27. Frage: Kann der abgeschlossene Ausbildungsvertrag vor Beginn der Ausbildung gekündigt werden?

Antwort: Ja, vor Ausbildungsbeginn kann der Rücktritt vom Vertrag schriftlich erklärt werden.

B) Fragen während der Ausbildung

■ Probezeit

28. Frage: Wie lange dauert die Probezeit für Lehrlinge?

Antwort: Nach einer Änderung des Berufsbildungsgesetzes im Jahre 2005 dauert die Probezeit zu Beginn der Ausbildung mindestens einen Monat, höchstens vier Monate. Der Betrieb kann die Probezeitdauer innerhalb dieser Zeit frei wählen.

Ausnahme: Tarifliche Regelung – z.B. im Hessischen Friseur-Handwerk (3 Monate).

29. Frage: Ich möchte einen Lehrling im zweiten Lehrjahr von einem leider insolventen Kollegen übernehmen. Kann ich eine Probezeit vereinbaren?

Antwort: Ja, sofern ich einen neuen Lehrvertrag vereinbare oder den bestehenden mit neuer Regelung einer Probezeit übernehme. Die Probezeitdauer ist wie in Frage 28 beschrieben anzugeben. Auch bei einem einvernehmlichen Wechsel des Ausbildungsbetriebes ist eine solche Regelung für den neuen Ausbildungsbetrieb zu empfehlen.

30. Frage: Wie erfolgt die Kündigung während der Probezeit?

Antwort: Während der Probezeit kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen jederzeit gekündigt werden. Allerdings muss die Kündigung schriftlich erfolgen.

31. Frage: Kann die Probezeit auch über die vier vertraglich vereinbarten Monate hinaus verlängert werden?

Antwort: Grundsätzlich nicht; Ausnahme: Sofern die Probezeit um mehr als ein Drittel nachweislich unterbrochen wurde, z.B. auf Grund einer Erkrankung, so kann sie um genau diesen Zeitraum verlängert werden.

Dies muss schriftlich unter Angabe der Tatsachen, Gründe und Belege erfolgen. Da jede wesentliche Vertragsänderung der Lehrlingsrolle der Handwerkskammer zu melden ist, ist auch hier eine entsprechende Mitteilung erforderlich.

32. Frage: Meine Auszubildende hat mir in der Probezeit eröffnet, dass sie schwanger sei. Kann ich Ihr trotzdem kündigen?

Antwort: Der Kündigungsschutz von schwangeren Frauen hat im Arbeitsrecht höchste Priorität. Weder in der Probezeit noch in der gesamten Ausbildungszeit kann einer schwangeren Auszubildenden gekündigt werden. Ausnahmen aufgrund eines für Schwangere gefährlichen Ausbildungsberufes oder von Sondersituationen sind nur mit Zustimmung des zuständigen Regierungspräsidiums, Abteilung Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik möglich (Adresse: siehe Kapitel IV).

■ Freistellung

33. Frage: Zu welchen Maßnahmen müssen Auszubildende vom Ausbildungsbetrieb freigestellt werden?

Antwort: Die Lehrlinge müssen

- zur Berufsschule,
- zur überbetrieblichen Unterweisung (ÜLU),
- zu den vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen,
- zur Zwischen-, Gesellen- bzw. Abschlussprüfung und
- zu ehrenamtlichen Tätigkeiten (siehe Frage 34) freigestellt werden.

Für die Zeit der Freistellung ist die Vergütung fortzuzahlen.

34. Frage: Müssen Auszubildende zu ehrenamtlichen Tätigkeiten freigestellt werden?

Antwort: Personen über 16 Jahre, die ehrenamtlich und führend in der Jugendarbeit tätig sind, ist auf Antrag bezahlte Freistellung zu gewähren. Die Freistellung beträgt bis zu zwölf Arbeitstage im Jahr. Auszubildende die während der Arbeitszeit an Einsätzen, Übungen und Ausbildungsveranstaltungen der freiwilligen Feuerwehr teilnehmen, sind für die Dauer der Teilnahme unter Gewährung des Arbeitsentgelts freizustellen. Bei Einsätzen erstreckt sich die Freistellungszeit auch auf den zur Wiederherstellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit erforderlichen Zeitraum danach (Regenerationszeit nach Einsätzen). Für die Zeit der Freistellung ist die Vergütung fortzuzahlen. Auf Antrag erstattet das Land Hessen die für die Fortzahlung der Entgelte bei der Freistellung entstandenen Kosten.

■ Fahrtkosten zur Berufsschule bzw. zur überbetrieblichen Lehrlings-Unterweisung

35. Frage: Wer trägt die Fahrtkosten zur ÜLU und zur Berufsschule?

Antwort: Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) zählt zur betrieblichen Ausbildung und fällt damit unter (betriebliche) Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.

Aus diesem Grund trägt der Betrieb auch die Fahrtkosten des Lehrlings.

Da im dualen System die Berufsschule und ihr Besuch eigenen gesetzlichen Grundlagen unterliegen, braucht der Ausbildungsbetrieb hier keine Kosten – auch nicht die Fahrtkosten – zu tragen.

Auszubildende erhalten auf Antrag, bei der zuständigen Nahverkehrsorganisation, vergünstigte Fahrscheine für den öffentlichen Nahverkehr. Ein Zuschuss zu den Kosten der auswärtigen Unterbringung bei der Teilnahme am Berufsschulunterricht in Blockform, zur Zeit maximal 10,- €/Tag, können Auszubildende beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Marburg-Biedenkopf, Robert-Koch-Straße 17, 35037 Marburg (für ganz Hessen zuständig) beantragen.

■ Anrechnung der Berufsschulzeit auf die betriebliche Arbeitszeit

36. Frage: Wie wird die Berufsschulzeit bei minderjährigen und bei volljährigen Auszubildenden auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet?

Antwort: Bei jugendlichen Auszubildenden (unter 18 Jahren) gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz. Hier wird ein Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von 45 Minuten mit 8 Zeitstunden auf die Ausbildungszeit angerechnet. Dies aber nur einmal in der Woche. Sofern ein zweiter Schultag pro Woche stattfindet, werden die Schulstunden plus Pausen und Wegezeiten in den Betrieb auf die Ausbildungszeit angerechnet. Ob die Restzeit sinnvoll im Betrieb noch für Ausbildung genutzt werden kann, ist zu prüfen.

Bei Blockunterricht mit einem planmäßigen Unterricht von mindestens 25 Unterrichtsstunden an 5 Tagen/Woche dürfen Lehrlinge nur für Ausbildungsveranstaltungen von maximal bis zu 2 Stunden noch in den Betrieb kommen.

Bei volljährigen Auszubildenden erfolgt keine Anrechnung wie im Jugendarbeitsschutzgesetz. Hier kann nach der Berufsschule die Ausbildung im Betrieb fortgesetzt werden. Nach einem Gerichtsurteil aus dem Jahre 2001 ist die Berufsschulzeit für volljährige Auszubildende einschließlich Pausen und zum Betrieb auf die Ausbildungszeit anzurechnen. Diese Zeiten müssen sich aber mit der betriebsüblichen Arbeitszeit überschneiden und die Restzeit für die Ausbildung sinnvoll sein.

In einigen Handwerken gibt es dazu tarifrechtliche Regelungen.

Tipp: Lassen Sie sich gegebenenfalls von der Ausbildungsberatung informieren und sehen Sie in dem für Ihren Beruf maßgeblichen Tarifvertrag nach, ob dort eine entsprechende Vereinbarung vorliegt.

■ Mehrarbeit

37. Frage: Dürfen Auszubildende Überstunden machen, und wenn ja, wie müssen diese vergütet werden?

Antwort: Auf der Grundlage des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist bei jugendlichen Auszubildenden (unter 18 Jahren) jede Mehrarbeit über die wöchentliche maximale Ausbildungszeit von 40 Stunden nicht gestattet. Darüber hinaus gibt es weitere Einschränkungen bezüglich der Nachtruhe, der Schichtzeit, des Wochenendes und der Fünf-Tage-Woche, die eine Mehrarbeit ausschließen.

Bei volljährigen Auszubildenden ist im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes eine Mehrarbeit nicht verboten. Diese sollte aber nur in wirklich dringenden Fällen erfolgen und keine Regelmäßigkeit darstellen, da sie dem Ausbildungszweck nicht dienlich ist. Eine nach Arbeitszeitgesetz mögliche, über 48 Wochenstunden hinausgehende Ausbildungszeit wird vom Betrieb kaum zu begründen sein. Außerdem muss in dieser Arbeitszeit auch tatsächlich Ausbildung stattfinden.

Bei Mehrarbeit gilt der Grundsatz, dass eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung besonders zu vergüten ist (§ 5 des Musterausbildungsvertrags). Diese Vergütung kann durch Geld oder durch Freizeitgewährung erfolgen. Manche Tarifverträge enthalten eine Aussage über die Höhe der Vergütung für Mehrarbeit.

Als Richtwert ist hier 1/100 der Ausbildungsvergütung pro Stunde zu nennen.

■ Mängel in der Ausbildung/Schlechte Leistungen

38. Frage: Mein Lehrling hat große theoretische aber auch praktische Defizite.
Was kann ich als Betrieb tun?

Antwort: Bei schwachen schulischen Leistungen sollte zunächst das Gespräch mit dem oder den Fachlehrer(n) gesucht werden, um festzustellen, auf welchen Gebieten die Schwächen liegen. Dieser Kontakt ist auch deshalb sehr wichtig, um eine eventuelle von der Bundesagentur finanzierte Nachhilfe (Tipp: AbH: siehe Frage 39) in Betracht zu ziehen. Bei schlechten praktischen Leistungen gibt oft die Zwischenprüfung/ Teil 1 der Gesellenprüfung genaueren Aufschluss über die vorhandenen Mängel. Durch gezielte, unter Anleitung des Ausbilders erfolgte Übungsarbeiten kann eine Verbesserung angestrebt werden. Ist zu erwarten, dass trotz Nachhilfe und Übungsarbeiten der Auszubildende das Ausbildungsziel in der Regelausbildungszeit nicht erreicht, kann nach Abwägung aller Fakten auf Antrag des Auszubildenden eine Verlängerung der Ausbildungszeit erfolgen. Dieser Antrag ist bei der Handwerkskammer einzureichen. Sie hört vor einer Entscheidung den Ausbildungsbetrieb an (Verlängerung der Ausbildung: siehe Frage 42).

■ Ausbildungsbegleitende Hilfen (ABH)

39. Frage: Wann gibt es diese Hilfen, wo kann man sie bekommen und wie hoch sind die Kosten?

Antwort: „Ausbildungsbegleitende Hilfe“ (AbH) ist eine Art ‚Nachhilfe‘-Programm der Arbeitsagenturen für Lehrlinge, die gravierende Schwächen in den berufsschulischen Fächern aufweisen. Der Antrag auf AbH ist vom Auszubildenden bei der Berufsberatung der örtlichen Arbeitsagentur (Adresse: siehe Kapitel IV) einzureichen; dort liegen auch die Adressen derjenigen Ansprechpartner vor, die diese Hilfen anbieten. Für den Betrieb und für den Auszubildenden entstehen keine Kosten, da diese von der Arbeitsagentur übernommen werden. Die Unterrichtung erfolgt in kleinen Gruppen und wird von geschulten Pädagogen durchgeführt. Die Dauer beträgt 3 – 8 Stunden je Woche; der Förderplan wird in Abstimmung mit dem Ausbildungsbetrieb (und der Berufsschule) erstellt. Die Förderzeit beträgt im Regelfall zwölf Monate.

■ Fehlverhalten und Pflichtverletzungen durch den Auszubildenden

40. Frage: Was kann bei Fehlverhalten und Pflichtverletzungen des Lehrlings getan werden?

Antwort: Zuerst sollten mit dem Lehrling, bei Minderjährigen (unter 18 Jahren) unter Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, Gespräche geführt werden. Weiterhin sollte in abgestufter Form und mit Augenmaß vorgegangen werden. Das kann in Form einer Ermahnung geschehen und – weitergehend – bis zur schriftlichen Abmahnung führen (Abmahnung: siehe Frage 41).

Sofern die Pflichtverletzungen und Verfehlungen auch nach einer Abmahnung oder mehreren Abmahnungen nicht zu beheben sind, so ist eine Kündigung in Erwägung zu ziehen. Bei dieser Entscheidung sollten Sie sich aber beraten lassen, damit die Kündigung rechtlichen Bestand hat. (zu den Grundsätzen der Kündigung: siehe Frage 41)

■ Abmahnung und Kündigung

41. Frage: Was muss bei Abmahnung und Kündigung unbedingt beachtet werden?

Antwort: Eine Abmahnung innerhalb einer Ausbildung ist die letzte erzieherische Maßnahme zur Behebung von Fehlverhalten und Pflichtverletzungen. Schwere Pflichtverletzungen, wie z.B. unentschuldigte Fehlzeiten in der Berufsschule, können nach einem Gespräch und nach einer Ermahnung letztendlich zu einer Abmahnung führen. Die Abmahnung ist somit die ‚letzte‘ Aufforderung zur Mängelbeseitigung. Weiteres Fehlverhalten nach der Abmahnung muss dann konsequenterweise zur Kündigung führen.

Vor einer Kündigung aus wichtigem Grund ist mindestens eine schriftliche Abmahnung erforderlich. Das gilt nicht bei schweren Verfehlungen bei denen eine Abmahnung nicht möglich oder unzumutbar ist.

Als Beispiele seien hier Straftaten wie Diebstahl oder Körperverletzung genannt. Die Gründe müssen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Berufsausbildung stehen. Eine korrekte Abmahnung muss folgende Mindestinhalte aufweisen:

- Die Bezeichnung ‚Abmahnung‘,
- die genaue Benennung des gerügten Fehlverhaltens,
- Datum und Zeitpunkt des Fehlverhaltens, ggf. Zeugen,
- die unmissverständliche Aufforderung, dieses Verhalten zukünftig zu unterlassen und
- die eindeutige Androhung der Folgen (hier Kündigung aus wichtigem Grund), falls sich das Fehlverhalten wiederholt.

Es sollten wegen eines Fehlverhaltens nicht mehr als zwei Abmahnungen geschrieben werden. Der Erhalt der Abmahnung sollte durch den Auszubildenden bestätigt werden; bei minderjährigen Auszubildenden muss die Abmahnung auch gegenüber den gesetzlichen Vertretern ausgesprochen werden. Eine Kündigung aus wichtigem Grund kann nur schriftlich erfolgen. Hier müssen die Kündigungsgründe klar benannt werden. Ein wichtiger Grund muss in unmittelbarem Zusammenhang mit der Berufsausbildung stehen und die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses nach Ausschöpfung aller pädagogischen und erzieherischen Möglichkeiten und nach Abwägung aller Interessen nicht länger zuzumuten sein. Wichtige Gründe sind Verrat von Betriebsgeheimnissen, Straftaten, Gewalt oder Gewaltandrohung, sowie ein fortgesetztes vertragswidriges Verhalten trotz Abmahnung. Hierzu gehören als Beispiel unentschuldigtes Fehlen in Schule, Betrieb und ÜLU.

Je länger ein Ausbildungsverhältnis besteht, um so strengere Anforderungen werden von Seiten der Arbeitsgerichte an eine Kündigung gestellt. Auch ist zu beachten, dass der Kündigungsgrund oder das Bekanntwerden des Kündigungsgrunds nicht länger als 14 Tage zurückliegen darf. Bei minderjährigen Auszubildenden muss die Kündigung auch gegenüber den gesetzlichen Vertretern ausgesprochen werden. Die Kündigung aus einem wichtigen Grund ist eine Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Der Erhalt sollte bestätigt werden und die Versendung per Bote oder Postzustellungsurkunde durchgeführt und dokumentiert werden.

■ Verlängerung während der Ausbildung

42. Frage: Wann kann eine Ausbildung verlängert werden, wer stellt den Antrag und wer genehmigt diesen?

III. Fragen und Antworten zur Ausbildung

Antwort: In Ausnahmefällen kann die Handwerkskammer innerhalb der Lehrzeit auf gemeinsamen Antrag des Auszubildenden und des Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn offensichtlich ist, dass das Ausbildungsziel nicht erreicht wird. Gründe können sein:

- schwere, erkennbare Ausbildungsdefizite,
- längere Fehlzeiten durch Krankheit oder Schwangerschaft,
- Nichtbestehen der Gesellen- oder Abschlussprüfung.

Der Antrag auf Verlängerung der Ausbildungszeit ist der Handwerkskammer schriftlich zur Genehmigung vorzulegen.

■ Minderjährige Auszubildende

43. Frage: Was muss der Ausbildungsbetrieb bei minderjährigen Auszubildenden besonders beachten, und welche Aushänge sind vorgeschrieben?

Antwort: Zu beachten sind vor allem die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes bezüglich Dauer der Arbeitszeit, Ruhepausen, Fünf-Tage-Woche, Urlaub und gefährlichen Arbeiten. Jugendliche müssen weiterhin über Gefahren belehrt werden (hierzu gibt es Vordrucke der jeweiligen Berufsgenossenschaft). Es müssen die gesundheitliche Erstuntersuchung und die Nachuntersuchung durchgeführt werden. Die Nachuntersuchung ist ein Jahr nach Aufnahme der Beschäftigung erforderlich, wenn der Auszubildende dann noch nicht volljährig ist. Nach neun Monaten muss ausdrücklich zur Nachuntersuchung aufgefordert werden. Wenn vierzehn Monate nach Aufforderung keine Nachuntersuchung vorliegt, darf der Jugendliche nicht weiter beschäftigt werden.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz, die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde und bei mehr als drei Jugendlichen (unter 18 Jahren) auch die Arbeitszeiten und Ruhepausen müssen ausgehängt werden. Aktuelle Aushänge können im Buchhandel bezogen werden.

Der Arbeitgeber hat zudem ein Verzeichnis der Jugendlichen (unter 18 Jahren) zu führen. Bei Abmahnung und Kündigung ist zu beachten, dass auch die gesetzlichen Vertreter diese erhalten, da sie sonst nicht wirksam werden (Abmahnung/Kündigung: siehe Frage 41).

■ Verkürzung während der Ausbildung

44. Frage: Unter welchen Voraussetzungen kann während der Ausbildung die Ausbildungszeit verkürzt werden?

Antwort: Die Verkürzungsgründe wie höherer Schulabschluss oder Vorlehre, die vor Beginn der Ausbildung Gültigkeit haben, können auch nachträglich, d.h. während der Ausbildung geltend gemacht werden. Der Auszubildende und der Betrieb müssen dies gemeinsam beantragen und zusätzlich nachweisen, dass der Lehrling das Ausbildungsziel berufliche Gesellen- oder Abschlussprüfung auch in der verkürzten Zeit erreichen kann. Dies kann über entsprechende schulische und betriebliche Zeugnisse belegt werden. Darüber hinaus sollte der Antrag spätestens ein Jahr vor dem anvisierten Prüfungstermin gestellt werden, damit sinnvoll auf die Prüfung vorbereitet werden kann. Alternativ kann während der Lehre auch ein Antrag auf vorzeitige Zulassung zur beruflichen Abschlussprüfung (Gesellenprüfung) gestellt werden. (Vorzeitige Zulassung: siehe Frage 45)

■ Vorzeitige Zulassung zur Prüfung

45. Frage: Welche Voraussetzungen müssen für eine vorzeitige Zulassung zur Prüfung erfüllt werden, und wo kann ein Antrag eingereicht werden?

Antwort: Bei guten berufsschulischen und betrieblichen Ausbildungsleistungen kann der Lehrling bei dem für seinen Ausbildungsberuf zuständigen Prüfungsausschuss einen Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Gesellenprüfung stellen. Hierzu muss der Lehrling in den prüfungsrelevanten Fächern einen Durchschnitt von mindestens 2,49 erreichen. Eine Bescheinigung des Betriebes und der Berufsschule müssen den Antragsunterlagen beigelegt werden. Wichtig ist, dass auch bei einem Antrag auf vorzeitiger Zulassung die Anmeldefristen nicht versäumt werden.

■ Berichtshefte/Ausbildungsnachweise

46. Frage: Müssen Fachberichte oder tägliche bzw. wöchentliche Tätigkeitsnachweise geführt werden?

Antwort: Die Führung der Ausbildungsnachweise ist sowohl in den Ausbildungsordnungen für die einzelnen Berufe als auch im Berufsbildungsgesetz geregelt. Im Ausbildungsnachweis wird der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung nachweisbar gemacht und stellt somit eine Dokumentation dar. Je nach Beruf gibt es verschiedene Formen der Berichtshefte oder Ausbildungsnachweise. Für die meisten Berichtshefte trifft aber zu, dass die erste Seite eine Aufstellung einer Woche enthält. Die Ausbildungsnachweise sind also mindestens wöchentlich zu führen. Diese Seite kann dann noch nach einzelnen Tagen unterteilt sein. Am Ende dieser Seite befinden sich die Unterschriftenfelder für Auszubildende und Auszubildende sowie den gesetzlichen Vertretern. Es gehört zur ordnungsgemäßen Führung, dass die erste Seite von Montag bis Freitag/Samstag, von Beginn der Ausbildung an komplett ausgefüllt wird. Die ausgeführten Tätigkeiten und Ausbildungsinhalte werden in kurzen Worten geschildert.

Die Dokumentation der Woche mit den ausgeführten Ausbildungsinhalten wird mit den entsprechenden Unterschriften abgeschlossen.

Berufsschulinhalt und die überbetriebliche Unterweisung sind auch zeit- und textmäßig in dieser Wochenübersicht zu erfassen.

Achtung: Der ordnungsgemäß geführte Ausbildungsnachweis ist eine Zulassungsvoraussetzung zur Gesellenprüfung oder Abschlussprüfung!

Die regelmäßige Durchsicht und Abzeichnung (mindestens monatlich) durch den Auszubildenden ist durch den Ausbildungsvertrag verpflichtend geregelt. Zum Fachbericht ist anzumerken, dass bei einigen Formen der Berichtshefte die Rückseite für einen zusätzlichen Fachbericht und gegebenenfalls für eine Zeichnung vorgesehen ist. Auf Anweisung des Ausbildungsbetriebs oder des Ausbilders ist dieser Fachbericht von dem Auszubildenden anzufertigen. Hier sollte eine klare Anweisung über Anzahl, Form und Inhalt an den Auszubildenden erfolgen.

Da die Auszubildenden weisungsgebunden sind, wird bei einer entsprechenden Anweisung der Fachbericht zur Pflicht. Die Fachberichte sind jedoch keine Zulassungsvoraussetzung für die Gesellen- oder Abschlussprüfung.

Achtung: Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, die Ausbildungsnachweise und Fachberichte während der Ausbildungszeit zu führen.

III. Fragen und Antworten zur Ausbildung

47. Frage: Wer unterschreibt die Ausbildungsnachweise, wer kann in die Hefte Einsicht nehmen und wo müssen sie vorgelegt werden?

Antwort: Die Vertragspartner des Ausbildungsvertrags unterschreiben den Ausbildungsnachweis. Das sind zum einen der Auszubildende und der Ausbilder und zum anderen der Auszubildende sowie die gesetzlichen Vertreter bei noch nicht volljährigen Auszubildenden. Einsicht nehmen können außer den Vertragspartnern die gesetzlichen Vertreter und gegebenenfalls die Berufsschule. Weiterhin wird der Prüfungsausschuss bei der Zwischenprüfung Einsicht nehmen, so dass die Ausbildungsnachweise/Berichtshefte mitzubringen sind. Auch kann beispielsweise bei Lehrlingsstreitigkeiten eine Einsichtnahme durch Bevollmächtigte der Handwerkskammer und der Innung erforderlich werden. Bei der Gesellen- bzw. Abschlussprüfung müssen sie bei der Anmeldung abgegeben werden. Sie sind eine Zulassungsvoraussetzung zur Prüfung und werden dem Prüfungsausschuss vorgelegt.

■ Zwischenprüfung/Erster Teil der Gesellenprüfung

48. Frage: Kann man eine Zwischenprüfung nicht bestehen und was ist bei schlechten Ergebnissen zu tun?

Antwort: Die Zwischenprüfung dient der Lernstandsfeststellung und ist so mit einer Kontrolle über den derzeitigen Kenntnis- und Leistungsstand der Auszubildenden. Ein Nichtbestehen – wie bei der Gesellen- oder Abschlussprüfung – gibt es bei der Zwischenprüfung nicht. Aus den Punktezahlen und aus den Anmerkungen geht aber der Leistungsstand eindeutig hervor. Bei schlechten Ergebnissen kann festgestellt werden, in welchem Bereich die Mängel liegen. Auch die Inanspruchnahme von ausbildungsbegleitenden Hilfen (Tipp: AbH: siehe Frage 39) kann zu diesem Zeitpunkt noch zur Leistungsverbesserung beitragen.

Achtung: Die Teilnahme an der Zwischenprüfung ist Zulassungsvoraussetzung für die Gesellen-/Abschlussprüfung!

In immer mehr Ausbildungsberufen wurde die als Lernstandsfeststellung gestaltete Zwischenprüfung zu einem ersten Teil der Gesellenprüfung. Dies hat entscheidende Folgen für die Ausbildung und den Lehrling, da nun das Ergebnis dieser ‚Zwischenprüfung neuen Typs‘ auf die Gesellenprüfung angerechnet wird! Allerdings ist der erste Teil der Gesellenprüfung kein eigenständiger Prüfungsteil. Er kann bei schlechten Ergebnissen deshalb auch nicht eigenständig wiederholt werden.

■ Schwangerschaft

49. Frage: Was muss während der Ausbildung bei einer Schwangerschaft beachtet werden und wie kann die weitere Ausbildung geplant werden?

Antwort: Bei einer Schwangerschaft muss das Mutterschutzgesetz mit allen Bestimmungen, Beschäftigungseinschränkungen und Beschäftigungsverboten beachtet werden. Weiterhin muss der Ausbildungsbetrieb dem Regierungspräsidium Darmstadt unverzüglich eine Mitteilung machen (Adresse: siehe Kapitel IV). Eine Kündigung – auch in der Probezeit – ist nicht zulässig. Während der Schwangerschaft hat der Betrieb die Schwangere zu ärztlichen Untersuchungen freizustellen.

III. Fragen und Antworten zur Ausbildung

Sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung besteht für die Auszubildende ein Beschäftigungsverbot. Sofern die Auszubildende keine Elternzeit nimmt, kann die Ausbildung unter Beachtung von (möglichen) Beschäftigungseinschränkungen und ggf. tätigkeitsbezogenen Beschäftigungsverboten weitergeführt werden. Wird jedoch eine Elternzeit beantragt, so wird das Berufsausbildungsverhältnis um diese Zeit unterbrochen. Hier muss eine entsprechende Mitteilung an die Handwerkskammer erfolgen. Nach der Elternzeit die bis zu drei Jahre dauern kann, fängt die Auszubildende wieder an dem Punkt an, an dem die Ausbildung unterbrochen wurde.

Die Zeiten der Beschäftigungsverbote führen nicht zu einer Verlängerung der Ausbildungszeit. Wenn jedoch geplant wird, die Ausbildung innerhalb der Elternzeit mit einer verminderten Stundenzahl weiterzuführen, so ist hierzu eine Beratung und Genehmigung durch die Handwerkskammer erforderlich. Hinsichtlich der Veränderungen zur Zulassung und Teilnahme an den Prüfungen fragen Sie den für Sie zuständigen Ausbildungsberater der Handwerkskammer.

■ Fehlzeiten innerhalb der Ausbildung

50. Frage: Durch Krankheit(en) sind hohe Fehlzeiten aufgetreten. Kann die Prüfung in einem solchen Fall noch regulär abgelegt werden, oder muss die Ausbildungszeit verlängert werden?

Antwort: Prüfungsvoraussetzung ist das aktive Zurücklegen der gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildungszeit – je nach Ausbildungsberuf zwischen zwei und dreieinhalb Jahren. Ab 15 % versäumter Ausbildungszeit ist die Zulassung zur Gesellen- bzw. Abschlussprüfung gefährdet. Dies bezieht sich auf die gesamte betriebliche und schulische Ausbildungszeit und gilt unabhängig davon, ob anerkannte Versäumnisgründe (z.B. Krankheit) nachgewiesen werden. Der Prüfungsausschuss entscheidet in diesen Fällen.

Tipp: Lassen Sie sich im Einzelfall von der Ausbildungsberatung beraten und ziehen Sie auch eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses in Betracht (Verlängerung der Lehrzeit: siehe Frage 42).

51. Frage: Können unentschuldigte Fehlzeiten von der Ausbildungsvergütung oder vom Urlaub abgezogen werden?

Antwort: Urlaub dient vorrangig dem Erholungszweck und kann nur abgezogen werden, wenn dies tariflich vorgesehen, betrieblich oder einzelvertraglich vereinbart ist und nicht den gesetzlichen Mindesturlaub unterschreitet. Die Ausbildungsvergütung muss der Ausbildungsbetrieb nur für die geleistete Ausbildungszeit zahlen – einschließlich der Zeiten der Freistellung. Unentschuldigte Fehlzeiten müssen demnach nicht vergütet und können abgezogen werden. Tarifliche, betriebliche oder einzelvertragliche Regelungen können davon abweichen.

Anzumerken ist noch, dass unentschuldigte Fehlzeiten eine erhebliche Pflichtverletzung darstellen und zur Abmahnung und Kündigung führen können (Abmahnung und Kündigung: siehe Frage 41).

■ Schadenersatz

52. Frage: Durch einen Auszubildenden ist ein hoher Schaden verursacht worden. Kann ich die Summe von der Ausbildungsvergütung abziehen?

Antwort: Grundsätzlich ist ein Abzug nicht möglich, da die Ausbildungsvergütung unter Beachtung der Pfändungsgrenzen nicht pfändbar ist. Um einen Ersatz zu verlangen, müssen hier die genauen Umstände überprüft werden. Das wären zum Beispiel die Aufsichtspflicht, die Art der Anweisung, die zum Schaden führte, und die entsprechende Feststellung, ob es sich um leichte, mittlere oder grobe Fahrlässigkeit gehandelt hat.

Bei grober Fahrlässigkeit sprechen die Gerichte im Regelfall dem Geschädigten Ersatz zu.

Bei leichter Fahrlässigkeit geht der Schaden in den meisten Fällen zu Lasten des Betriebs.

Dies muss allerdings innerhalb der Verjährungsfristen geklärt werden, damit der Geschädigte bei Überschreiten der Pfändungsgrenzen auf den Schädiger noch zugreifen kann.

■ Beilegung von Streitigkeiten/Ausschuss für Lehrlingsstreitigkeiten

53. Frage: Wer entscheidet innerhalb einer Ausbildung über strittige Fragen, wie zum Beispiel Forderungen, Schadenersatz und Widerspruch gegen eine Kündigung?

Antwort: Bei Streitigkeiten aus dem bestehenden Ausbildungsverhältnis heraus sowie über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Ausbildungsverhältnisses ist vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichtes der Ausschuss für Lehrlingsstreitigkeiten (Schlichtungsausschuss) anzurufen. Alle Streitigkeiten, die erst nach Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses ausgetragen werden, gehören jedoch unmittelbar vor die Arbeitsgerichte. Der Schlichtungsausschuss befindet sich bei der zuständigen Innung. Hier wird mit den Beteiligten ein Verfahren durchgeführt, das zu einem Schlichtungsspruch oder Vergleich führt.

Der Spruch wird rechtskräftig, wenn keine Partei dagegen in Widerspruch geht. Bei fristgemäßem Widerspruch ist dann das Arbeitsgericht anzurufen.

■ Gesellen- und Abschlussprüfung

54. Frage: Wer bekommt die Einladung, wer meldet zur Prüfung an und wer bezahlt die Prüfungsgebühr?

Antwort: Der Ausbildungsbetrieb erhält die Einladung für den Auszubildenden. Die Anmeldung erfolgt durch den Lehrling, der den Auszubildenden (Betrieb) über die Antragstellung unterrichtet. Zur Vereinfachung reicht der Lehrling die Anmeldung über den Betrieb der Geschäftsstelle des Prüfungsausschusses ein. Die Stelle und Adresse ergibt sich aus der Einladung. Der Betrieb zahlt die Prüfungsgebühr.

55. Frage: Welche Unterlagen werden zur Anmeldung/Zulassung benötigt?

Antwort: Die geforderten Unterlagen sind im Anmeldungsschreiben aufgeführt und bestehen aus:

III. Fragen und Antworten zur Ausbildung

- der Kopie des Lehrvertrages (mit Eintragungsvermerk der Handwerkskammer),
- den vollständigen und vom Betrieb und Lehrling unterschriebenen Berichtsheften / Ausbildungsnachweisen,
- dem Nachweis der abgelegten Zwischenprüfung / Teil I der Gesellenprüfung und
- gegebenenfalls den Nachweisen der besuchten ÜLU-Lehrgänge.

56. Frage: Muss der Ausbildungsbetrieb den Lehrling schon einen Tag vor den Prüfungen freistellen?

Antwort: Nur Jugendliche (unter 18 Jahren) müssen an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Gesellen- oder Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freigestellt werden.

57. Frage: Darf eine schwangere Auszubildende an der Gesellen- bzw. Abschlussprüfung teilnehmen?

Antwort: An Prüfungen darf die schwangere Auszubildende auch während der Beschäftigungsverbotszeiten (sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung, bei Mehrlingsgeburten: zwölf Wochen nach der Entbindung) teilnehmen, da Gesellen- und Abschlussprüfungen keine arbeitsrechtliche Beschäftigung sind. Eine Auszubildende, für die mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote gelten, muss jedoch an den jeweiligen Prüfungstagen schriftlich ihren Wunsch zur Prüfung und ihre Prüfungsfähigkeit erklären, sowie eine fachärztliche Bescheinigung vorlegen, dass sie an der Prüfung insgesamt teilnehmen und die in der Prüfung geforderten Tätigkeiten trotz Mutterschutz ausführen darf. Die Bescheinigung muss die Daten der Prüfungstage enthalten.

C) Fragen am Ende der Ausbildung

■ Ende der Ausbildungszeit

58. Frage: Endet die Ausbildung mit dem Enddatum des Ausbildungsvertrags oder am letzten Prüfungstag?

Antwort: Wenn der Auszubildende vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit die Gesellen- oder Abschlussprüfung besteht, so endet das Ausbildungsverhältnis mit Bestehen der Prüfung. Am letzten Prüfungstag wird vom Prüfungsausschuss eine vorläufige Bescheinigung ausgestellt, worin das Bestehen oder Nichtbestehen angekreuzt ist. Diese Bescheinigung ist sofort dem Ausbildungsbetrieb vorzulegen. Bei bestandener Prüfung ist mit Datum dieser Bescheinigung das Ausbildungsverhältnis beendet. Bei einer Weiterbeschäftigung geht der Betrieb rechtlich gesehen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ein! Hier sollte von beiden Seiten bereits im Vorfeld der Prüfung eine klare Vereinbarung getroffen werden (Weiterarbeit/Übernahme: siehe Frage 63).

Wurde die Prüfung nicht bestanden, so endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Enddatum des Ausbildungsvertrags, es sei denn, der Lehrling verlangt eine Verlängerung (Verlängerung: siehe Frage 59).

■ Verlängerung

59. Frage: Die Prüfung wurde nicht bestanden. Endet damit auch das Ausbildungsverhältnis?

Antwort: Auf Verlangen des Auszubildenden muss der Ausbildungsbetrieb dem Verlängerungsbegehren bis zur nächsten Prüfung – höchstens um ein Jahr – stattgeben. Wird keine Verlängerung verlangt, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit dem Enddatum des Ausbildungsvertrags. Falls der ehemalige Auszubildende dennoch an der Wiederholungsprüfung teilnehmen will, muss er sich selber anmelden. In diesem Fall trägt der Prüfungsteilnehmer die Prüfungsgebühr.

60. Frage: Auch die Wiederholungsprüfung wurde nicht bestanden. Muss hier nochmals um ein halbes Jahr verlängert werden?

Antwort: Im Ausbildungsvertrag ist aufgeführt, dass die Verlängerungsdauer wegen nicht bestandener Prüfung höchstens ein Jahr beträgt. Fällt in dieses Jahr noch die zweite Wiederholungsprüfung, so muss auch dieses Mal der Verlängerung zugestimmt werden. Dieses Jahr wird ab dem Enddatum des ursprünglichen Ausbildungsvertrags berechnet. Eine Verlängerung über dieses Jahr hinaus ist nur einvernehmlich zwischen Auszubildenden und Ausbildenden (Betrieb) bis zur nächsten Prüfung möglich.

■ Weiterarbeit/Übernahme

61. Frage: Muss vor der Prüfung schon eine Vereinbarung über die Weiterarbeit getroffen werden?

Antwort: Innerhalb der letzten sechs Monaten vor der Gesellen- oder Abschlussprüfung kann eine Vereinbarung über eine Weiterbeschäftigung abgeschlossen werden. Einige Tarifverträge enthalten abweichende Regelungen, welche eine Weiterbeschäftigung für sechs Monate oder eine Kündigung drei Monate vor Beendigung vorsehen. Wird keine Vereinbarung getroffen und arbeitet der ehemalige Auszubildende nach der Prüfung im Betrieb weiter, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (Ende der Ausbildungszeit: siehe Frage 58).

Tipp: Erkundigen Sie sich bei der Ausbildungsberatung, was in Ihrem Fall zutrifft.

■ Prüfung nach Beendigung der Ausbildungszeit

62. Frage: Der Ausbildungsvertrag endet zwei Monate vor dem Prüfungstermin. Welche Pflichten hat der Ausbildungsbetrieb und was geschieht, wenn die Prüfung nicht bestanden wird?

Antwort: Zunächst einmal endet das Berufsausbildungsverhältnis zu diesem Termin. Für die Zeit bis zur Prüfung kann eine Vereinbarung über Weiterarbeit (Arbeitsverhältnis) getroffen werden; es kann aber auch eine Nichtbeschäftigung erfolgen. Zum Prüfungstermin hat dann der Ausbildungsbetrieb alle Materialien zu stellen, die Prüfungsgebühr zu entrichten und so die Prüfung zu ermöglichen. Sollte die Prüfung nicht bestanden werden, so kann der Auszubildende eine Verlängerung verlangen (Verlängerung: siehe Frage 59).

■ Urlaub

63. Frage: Eine Weiterarbeit über die Gesellenprüfung hinaus wird nicht vereinbart. Was geschieht mit dem Resturlaub?

Antwort: Sofern ausstehende Urlaubstage bei einer Beendigung oder Kündigung eines Ausbildungsvertrages nicht mehr genommen werden können, sind sie auszuzahlen.

■ Zeugnis

64. Frage: Wann besteht ein Anspruch auf ein Zeugnis und was muss das Zeugnis enthalten?

Antwort: Bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses hat der Auszubildende einen gesetzlichen Anspruch auf ein Zeugnis. Das Zeugnis wird vom Ausbildungsbetrieb ausgestellt. Auch der Ausbilder sollte das Zeugnis unterschreiben, wenn der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selber durchgeführt hat. Das Zeugnis ist auch dann zu erstellen, wenn es nicht verlangt wird. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung enthalten. Weiterhin müssen Angaben über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse aufgelistet werden. Dies ist ein sogenanntes ‚einfaches‘ Zeugnis. Es kann auch von dem Auszubildenden ein ‚qualifiziertes‘ Zeugnis verlangt werden. Zusätzlich müssen hier Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten gemacht werden.

■ Arbeitspapiere

65. Frage: Welche Dokumente/Arbeitspapiere sind dem Auszubildenden nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses auszuhändigen?

Antwort: Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses muss der Betrieb die Arbeitspapiere unverzüglich, ordnungsgemäß und richtig vervollständigen und an den Auszubildenden auszuhändigen. Ein Zurückhaltungsrecht des Arbeitgebers besteht nicht. Das gilt auch bei laufendem Kündigungsschutzprozess. Neben dem Zeugnis (64. Frage) gehören hierzu:

- Schlussabrechnung über die Vergütung (Abrechnung des letzten Ausbildungsmonats)
- Gesundheitszeugnis der im Lebensmittelgewerbe Beschäftigten
- Untersuchungsbescheinigung Jugendlicher
- Sozialversicherungsausweis
- Arbeitsbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitsamt
- Urlaubsbescheinigung
- Berichtsheft/Ausbildungsnachweis

IV. Wichtige Adressen im Ausbildungsgeschehen

■ Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main

**Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Hauptverwaltung Frankfurt am Main**
Bockenheimer Landstraße 21
60325 Frankfurt am Main
Tel.: 069 97172-818
Fax: 069 97172-5818
E-Mail: service@hwk-rhein-main.de

**Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Hauptverwaltung Darmstadt**
Hindenburgstraße 1
64295 Darmstadt
Tel.: 069 97172-818
Fax: 069 97172-5818
E-Mail: service@hwk-rhein-main.de

**Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Berufsbildungs- und Technologiezentrum**
Rudolf-Diesel-Straße 30
64331 Weiterstadt
Tel.: 069 97172-400
Fax: 069 97172-499
E-Mail: service@hwk-rhein-main.de

**Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Berufsbildungs- und Technologiezentrum**
Schönstraße 21
60327 Frankfurt am Main
Tel.: 069 97172-300
Fax: 069 97172-399
E-Mail: service@hwk-rhein-main.de

**Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Berufsbildungs- und Technologiezentrum**
Werner-von-Siemens-Straße 30-34
64625 Bensheim
Tel.: 06251 138411
E-Mail: service@hwk-rhein-main.de

■ Kreishandwerkerschaften im Kammerbezirk Frankfurt-Rhein-Main

**Kreishandwerkerschaft Bergstraße
Werner-von-Siemens-Straße 30**
64625 Bensheim
Tel.: 06251 138-0
Fax: 06251 138-138
E-Mail: handwerk@kh-bergstrasse.de

**Kreishandwerkerschaft Darmstadt - Dieburg
Haus des Handwerks**
Hindenburgstraße 1
64295 Darmstadt
Tel.: 06151 30081-10
Fax: 06151 30081-20
E-Mail: info@kh-da.de

**Kreishandwerkerschaft für den
Hochtaunuskreis**
Obergasse 15
61348 Bad Homburg v. d. Höhe
Tel.: 06172 6734-0
Fax: 06172 29863
E-Mail: handwerk@kh-htk.de

**Kreishandwerkerschaft für
den Kreis Groß-Gerau**
Am Marktplatz 19
64521 Groß-Gerau
Tel.: 06152 92529-0
Fax: 06152 92529-29
E-Mail: handwerk@kh-gg.de

Kreishandwerkerschaft Main-Taunus
Hattersheimer Straße 3
65719 Hofheim am Taunus
Tel.: 06192 5037
Fax: 06192 7600
E-Mail: Handwerk@kh-mtk.de

Kreishandwerkerschaft Odenwaldkreis
Alfred-Kehrer-Straße 2
64711 Erbach
Tel.: 06062 9595-0
Fax: 06062 9595-95
E-Mail: handwerk@kh-odw.de

**Kreishandwerkerschaft Stadt
und Kreis Offenbach
Haus des Handwerks**
Markwaldstraße 11
63073 Offenbach am Main
Tel.: 069 989458-0
Fax: 069 989458-10
E-Mail: handwerk@kh-of.de

■ Innungen im Kammerbezirk Frankfurt-Rhein-Main

siehe: www.hwk-rhein-main.de
Suche: Innungen

■ Sozialkassen

Baugewerbe

SOKA-Bau

Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft

Wettinerstr. 7

65189 Wiesbaden

Tel.: 0800 1200-111

(für Arbeitgeber - kostenfrei)

Tel.: 0800 1600-831

(für Arbeitnehmer - kostenfrei)

Tel.: 0800 1200-335

E-Mail: service@soka-bau.de

www.soka-bau.de

Dachdeckerhandwerk Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk

Rosenstr. 8

65189 Wiesbaden

Tel: 0611 1601-0

Fax: 0611 1601-250

E-Mail: Info@LAK-Dach.de

www.lakdach.de

Gerüstbaugewerbe

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes

Mainzer Str. 98-102

65189 Wiesbaden

Tel: 0611 7339-0

Fax: 0611 7339-100

Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks

Washingtonstraße 75

65159 Wiesbaden

Tel: 0611 97712-0

Fax: 0611 07712-30

E-Mail: info@zvk-steinmetz.de

www.zvk-steinmetz.de

[www.bb w-steinmetz.de](http://www bbw-steinmetz.de)

■ Regierungspräsidium Darmstadt

Postanschrift:

Regierungspräsidium Darmstadt
64278 Darmstadt

Hausanschrift:

Regierungspräsidium Darmstadt

Luisenplatz 2

64283 Darmstadt

Tel.: 06151 12-0

Fax: 06151 12-6313

www.rp-darmstadt.hessen.de

Regierungspräsidium Darmstadt

Abt. Arbeitsschutz und Umwelt

Dienststellen:

Rheinstraße 62, 64295 Darmstadt

Gutleutstr. 138, 60327 Frankfurt a. M.

■ Arbeitsagenturen im Kammerbezirk Frankfurt- Rhein-Main

Agentur für Arbeit Frankfurt am Main

Fischerfeldstraße 10-12

60311 Frankfurt am Main

Tel.: 01801 555111 (Arbeitnehmer)

Tel.: 01801 664466 (Arbeitgeber)

Fax: 069 2171 2430

E-Mail: [Frankfurt-](mailto:Frankfurt-Main@arbeitsagentur.de)

Main@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Offenbach am Main

Domstraße 68

63067 Offenbach

Tel.: 01801 555111 (Arbeitnehmer)

Tel.: 01801 664466 (Arbeitgeber)

Fax: 069 82 99 76 00

E-Mail: Offenbach@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Darmstadt

Groß-Gerauer-Weg 7

64295 Darmstadt

Tel.: 01801 555111 (Arbeitnehmer)

Tel.: 01801 664466 (Arbeitgeber)

Fax: 06151 304-666

E-Mail: Darmstadt@arbeitsagentur.de