



Berufsausbildung A-Z – Das könnte Sie interessieren!

Alles auf einen Blick

Worum geht es?

Ob Ausbilder oder Auszubildende – alle am Berufsausbildungsprozess beteiligten Parteien stehen immer wieder vor neuen Fragen und Herausforderungen. Kurze Schlaglichter auf die wichtigsten Themen (von A – Z) bieten eine Orientierung im Berufsausbildungsprozess.

Weiterführende Informationen

- Merkblatt Berufsausbildung – Das könnte Sie interessieren!
- Verweis auf weiterführende Dokumente und Informationen
- Ansprechpartner bei Rückfragen

Checkliste / erforderliche Formulare

- Bestehen offene Fragen?



Merkblatt

Berufsausbildung A-Z – Das könnte Sie interessieren!

Inhaltsverzeichnis:

1. Abmahnung
2. Anmeldungen der Auszubildenden
3. Anmeldungen zur Prüfung
4. Abzüge von der Ausbildungsvergütung
5. Anwesenheit / Ausbilder (m/w/d)
6. Arbeitskleidung
7. Arbeitspapiere
8. Arbeitsschutz
9. Aufhebungsvereinbarung
10. Ausbildereignungsprüfung (Meisterprüfung Teil IV)
11. Ausbildung in anderen Bereichen
12. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)
13. Ausbildungsberechtigung
14. Ausbildungskosten
15. Ausbildungsmittel
16. Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)
17. Ausbildungsordnung
18. Ausbildungsplan
19. Ausbildungsplatzförderung
20. Ausbildungsvergütung
21. Ausbildungszeit – Was gehört dazu?
22. Aushangpflichtige Gesetze
23. Auslandsaufenthalt
24. Begabtenförderung / Weiterbildungsstipendium
25. Beilegung von Streitigkeiten / Lehrlingsschiedsausschüsse
26. Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)
27. Berufsausbildungsvertrag
28. Berufsschule, Berufsschulpflicht
29. Betriebliche Ordnung
30. Duales Studium
31. Eignung der Ausbildungsstätte
32. Einreichen des Berufsausbildungsvertrages
33. Elternzeit
34. Ende der Ausbildungszeit
35. EQ – Einstiegsqualifizierung
36. Fahrtkosten
37. Fehlverhalten und Pflichtverletzungen



38. Fehlzeiten
39. Freistellung und Anrechnung (Berufsschule, Prüfung und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen)
40. Freistellung zu ehrenamtlichen Tätigkeiten
41. Gesellen- und Abschlussprüfung
42. getreckte Gesellen-/Abschlussprüfung
43. Insolvenz
44. Krankheit
45. Kündigung
46. Mängel in der Berufsausbildung
47. Mehrarbeit
48. Minderjährige Auszubildende
49. Mindestausbildungsvergütung
50. Pausen
51. Pausenräume
52. Persönliche und fachliche Eignung
53. Probezeit
54. Prüfung nach Beendigung der Ausbildungszeit
55. Rücktritt vor Beginn der Ausbildung
56. Ruhezeit
57. Sanitäre Anlagen und Umkleieräume (weibliche Auszubildende)
58. Schadensersatz
59. Schlechte Leistungen
60. Schwangerschaft
61. Tarifvertrag
62. Teilzeitberufsausbildung
63. Triales Studium
64. Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)
65. Überstunden
66. Umschulung
67. Unterlagen zur Ausbildung
68. Urlaub
69. Urlaubsanspruch zu Beginn und zum Ende der Berufsausbildungszeit
70. Urlaubsanspruch nach beendigter Ausbildung
71. Verbundausbildung (Ausbildungskoooperation)
72. Verkürzung der Ausbildungszeit
73. Verlängerung der Ausbildungszeit
74. Vorzeitige Zulassung zur Gesellen-/Abschlussprüfung
75. Weiterarbeit nach der Berufsausbildung (Übernahme)
76. Zeugnis
77. Zulassung zur Gesellenprüfung
78. Zusatzqualifikation
79. Zwischenprüfung



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle
Telefon: 069 97172-818
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

1. Abmahnung

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 führen nach einem Gespräch und nach einer Ermahnung letztendlich zu einer Abmahnung. Die Abmahnung ist somit die 'letzte' Aufforderung zur Mängelbeseitigung. Weiteres Fehlverhalten nach der Abmahnung muss dann konsequenter Weise zur Kündigung führen. Vor einer Kündigung aus wichtigem Grund ist *mindestens* eine schriftliche Abmahnung erforderlich. Das gilt nicht bei Delikten, bei denen eine Abmahnung nicht möglich oder zumutbar ist. Als Beispiele seien hier Diebstahl oder Körperverletzung genannt.

Eine korrekte Abmahnung muss folgende Mindestinhalte aufweisen: Die Bezeichnung 'Abmahnung', die genaue Benennung des gerügten Fehlverhaltens, 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. Die Annahme sollte durch den Auszubildenden bestätigt werden; bei minderjährigen Auszubildenden muss die Abmahnung auch gegenüber den gesetzlichen Vertretern ausgesprochen werden.

2. Anmeldungen der Auszubildenden

Ausbildungsbetriebe müssen Auszubildende zu Beginn der Berufsausbildung bei der zuständigen Berufsschule, bei der Krankenkasse und je nach Beruf bei den Lohnausgleichskassen anmelden. Für das Bauhauptgewerbe ist das die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft. Für weitere Auskünfte, speziell für Ihren Beruf, fragen Sie bei der Ausbildungsberatung nach.

3. Anmeldungen zur Prüfung

Der Betrieb und der Lehrling werden von der durchführenden Stelle aufgefordert, einen Antrag auf Zulassung zur Gesellen- bzw. Abschlussprüfung zu stellen.

Bei einer Prüfung handelt es sich dem Grunde nach um eine Angelegenheit des Lehrlings selbst. Der Auszubildende ist jedoch gehalten, den Lehrling bei der Antragstellung zu unterstützen und dafür Sorge zu tragen, dass der Antrag ausgefüllt und fristgerecht bei der zuständigen Stelle bzw. Körperschaft eingeht.

4. Abzüge von der Ausbildungsvergütung

Bei unentschuldigter Fehlzeiten ist prinzipiell weder ein Abzug von der Vergütung noch vom Urlaub zulässig.

Der Ausbildungsbetrieb ist aber nur verpflichtet die Ausbildungsvergütung für die geleistete Ausbildungszeit zu zahlen - einschließlich der Zeiten der Freistellung. *Unentschuldigte Fehlzeiten müssen demnach nicht vergütet werden.*

Bei Nichterfüllung seiner Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag hat der Auszubildende keinen Anspruch auf die entsprechende Ausbildungsvergütung (§§ 320 BGB, "Kein Lohn ohne Arbeit"). Der Ausbildungsbetrieb kann ihm hierfür die anteilige Ausbildungsvergütung abziehen.

Die Berechnung richtet sich nach § 18 BBIG Abs. 1 („Die Vergütung bemisst sich nach Monaten. Bei Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu dreißig Tagen gerechnet“).



Für unentschuldigte Fehlzeiten darf kein Urlaubstag abgezogen werden, da der Urlaubsanspruch nicht an die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers/Auszubildenden gebunden ist. Auch eine entsprechende Vereinbarung mit dem Auszubildenden verstößt gegen §§ 134 BGB bzw. § 4 TVG und ist daher nichtig.

5. Anwesenheit / Ausbilder (m/w/d)

Gemäß § 14 Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat der Ausbildende (Betrieb) unter anderem

1. dafür zu sorgen, dass dem Auszubildenden die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind – und
2. selbst auszubilden oder einen geeigneten Ausbilder damit zu beauftragen.

Die Eignung als Ausbilder (m/w/d) setzt eine überwiegende Anwesenheit im Betrieb und beim Auszubildenden voraus. Dem Ausbilder obliegt dabei in jeder Hinsicht die Ausbildungs-, aber auch die Fürsorge- und Erziehungspflicht. Für eventuelle Ordnungswidrigkeiten ist er verantwortlich.

Wer auf Grund einer anderweitigen betrieblichen Aufgabenstellung oder einer zusätzlichen Tätigkeit in einem Betrieb nur ab und zu nach dem Rechten schauen kann, scheidet deshalb grundsätzlich als Ausbilder (m/w/d) aus.

Ist ein Ausbilder (m/w/d) z.B. in zwei Betrieben beschäftigt, stellt sich die Frage, wie gleichzeitig in beiden Betrieben die Betriebsleitung, Ausbildungsverantwortung und Arbeitnehmertätigkeit wahrgenommen werden kann.

6. Arbeitskleidung

Die Kosten der Arbeits- oder Berufskleidung, sind von den Auszubildenden zu tragen.

Anders verhält es sich bei sogenannter Dienstkleidung, die aus betrieblichen Gründen getragen wird (z. B. mit betrieblichem Logo). Für deren Kosten muss der Ausbildungsbetrieb aufkommen. Dies gilt ebenso für die vorgeschriebene Schutzbekleidung (Arbeitsschuhe, Schutzhelm usw.).

7. Arbeitspapiere

Auszubildende müssen folgende Arbeitspapiere bei Beginn des Ausbildungsverhältnisses beim Betrieb abgeben:

- Lohnsteuerbescheinigung (ELStAM)
- Sozialversicherungsausweis (§ 18h SGB IV)

Gegebenenfalls auch:

- Untersuchungsbescheinigung Jugendlicher (§ 32 Abs. 1 Nr. 2 JArb-SchG)
- Bescheinigung des Gesundheitsamtes über die Belehrung der im Lebensmittelbereich tätigen (§ 43 IfSG)

Diese Unterlagen bleiben auch nach Abgabe an den Betrieb Eigentum des Auszubildenden.



Zu den Arbeitspapieren gehören darüber hinaus weitere Unterlagen, die für das Ausbildungsverhältnis von arbeits- oder steuerrechtlicher Bedeutung sind:

- [Ausbildungsvertrag \(§ 11 Abs. 3 BBiG \)](#)
- [Ausbildungszeugnis \(§ 16 BBiG \)](#)
- [Arbeitsbescheinigung zur Vorlage bei der Agentur für Arbeit \(§ 312 SGB III \)](#)
- [Urlaubsbescheinigung \(§ 6 Abs. 2 BUrlG \)](#)
- [Meldungen an den Sozialversicherungsträger](#)
- [Ausbildungsnachweis/Berichtsheft](#)

Ausbildungsbetriebe müssen den Auszubildenden bei Beginn der Berufsausbildung eine Kopie des Ausbildungsvertrages sowie das Berichtsheft aushändigen.

Während der Berufsausbildung verbleiben die weiteren Arbeitspapiere zur ordnungsgemäßen Aufbewahrung im Betrieb.

Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses sind die Arbeitspapiere unverzüglich, ordnungsgemäß, richtig und vervollständig an die Auszubildenden herauszugeben.

Ein Zurückbehaltungsrecht des Arbeitgebers besteht nicht, da der Auszubildende die Papiere zur Vorlage beim neuen Arbeitgeber oder Agentur für Arbeit benötigt.

8. Arbeitsschutz

Zentrale Säule des Arbeitsschutzes ist die Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung.

Die Gefährdungsbeurteilung dient dazu, sich über die vorhandenen Gefährdungen klar zu werden, damit die "richtigen" Schutzmaßnahmen getroffen werden können. Im Anschluss an die Ermittlung der Gefährdungsfaktoren zielt die Gefährdungsbeurteilung darauf ab, sinnvolle und notwendige Schutzmaßnahmen abzuleiten.

Wesentliche Elemente des Arbeitsschutzes sind regelmäßige Unterweisungen und die persönliche Schutzausrüstung (Arbeitsschuhe, Schutzhelm, Schutzmaske, Gehörschutz usw.).

Arbeitsschutzunterweisungen vermitteln den Auszubildenden die nötige Qualifikation, um sich im Betrieb sicher und gesundheitsförderlich zu verhalten.

- [Verhalten bei Unfällen und Notfällen \(Notfallvorsorge\)](#)
- [Gefährdungen am Arbeitsplatz und Schutzmaßnahmen \(ArbSchG § 12\)](#)
- [Umgang mit gefährlichen Stoffen \(GefStoffV § 14\)](#)
- [Umgang mit Arbeitsmitteln, Geräten und Anlagen \(BetrSichV § 12\)](#)
- Die Verwendung von **Schutzkleidung/persönlicher Schutzausrüstung** (Kleidung/Ausrüstung, deren Tragen arbeitsschutz- oder hygienerechtlich zwingend vorgeschrieben ist, z.B. Arbeitsschuhe, Schutzhelm, Schutzmaske, Gehörschutz usw.).



Gemäß [§ 12 Abs. 1 des ArbSchG/§ 29 JArbSchG](#) hat der Auszubildende die Auszubildenden über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Sie muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden. Die Unterweisung ist zu dokumentieren.

Aufgrund seiner Fürsorgepflicht ([§ 14 Abs. 1 Ziffer 5 BBiG](#)) muss der Auszubildende die Schutzkleidung/persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellen oder die Kosten tragen. Diese Pflicht kann nicht vertraglich aufgehoben werden.

Wie die vom Betrieb zu stellende Schutzkleidung beschaffen sein muss, regelt die Verordnung über Sicherheit und Gesundheit bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen ([PSA-Benutzungsverordnung](#)).

Der Betrieb bleibt - sofern nichts anderes geregelt ist - Eigentümer der Schutzbekleidung. Der Auszubildende muss diese daher nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses zurückgeben.

Kommt der Betrieb seinen gesetzlichen oder tariflichen Verpflichtungen zur Stellung von Schutzkleidung nicht nach, kann der Auszubildende seine Arbeitsleistung unter Fortbestand der Vergütungsansprüche so lange zurückhalten, bis der Betrieb entsprechende Schutzkleidung zur Verfügung stellt ([§ 273 BGB](#)).

9. Aufhebungsvereinbarung

Ausbildungsverhältnisse können jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen durch einer Aufhebungsvereinbarung beendet werden.

Die Gründe hierfür sind sehr individuell. Dieser abschließende Schritt sollte reiflich überlegt sein. Ist das Ausbildungsverhältnis tatsächlich nicht mehr zu retten? Erst, wenn alle Vermittlungsmöglichkeiten erfolglos ausgeschöpft sind (Eltern, Berufsschullehrer/in, Ausbildungsberater/in), sollte eine Vereinbarung zur Aufhebung des Ausbildungsverhältnisses geschlossen werden.

Eine Aufhebungsvereinbarung muss stets schriftlich geschlossen werden ([§ 10 Abs. 2 BBiG](#), [§ 623 BGB](#)). Die Parteien können das Ende des Ausbildungsverhältnisses frei vereinbaren. Mit minderjährigen Auszubildenden kann eine Aufhebungsvereinbarung nur dann wirksam geschlossen werden, wenn die gesetzlichen Vertreter (in der Regel die Eltern) der Aufhebungsvereinbarung zustimmen. Auszubildenden sollte vor Unterzeichnung der Aufhebungsvereinbarung ein bis zwei Arbeitstage Bedenkzeit gegeben werden. Andernfalls könnte ein Arbeitsgericht die Nichtigkeit der Aufhebungsvereinbarung wegen Überrumpelung der Auszubildenden feststellen.

Sofern kein wichtiger Grund für den Abschluss der Aufhebungsvereinbarung (z. B. gesundheitliche Gründe) vorliegt, müssen Auszubildende, die einen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, mit einer Sperrzeit von regelmäßig 12 Wochen ([§ 144 SGB III](#)) rechnen.

Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, Auszubildenden auf diese möglichen sozialrechtliche Konsequenzen des Aufhebungsvertrages und einen etwaigen bestehenden Kündigungsschutz (z. B. Schwangerschaft [§ 9 MuSchG](#)) hinzuweisen.



Auszubildende können die Aufhebungsvereinbarung anfechten, wenn diese nur aufgrund einer widerrechtlichen Drohung des Betriebes unterschrieben wurde (§ 123 BGB).

Ein Rücktrittsrecht von der Aufhebungsvereinbarung besteht – sofern nicht anderweitige tarifliche Regelungen bestehen – grundsätzlich nicht.

10. Ausbildereignungsprüfung (Meisterprüfung Teil IV)

Der Nachweis der Ausbildereignung ist seit eh und je ein Bestandteil der Meisterprüfung (Teil IV) im Handwerk.

Mit dem Inkrafttreten der überarbeiteten Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) zum 1. August 2009 stellt die erfolgreich absolvierte Ausbildereignungsprüfung wieder die Grundlage der persönlichen Eignung aller Ausbilder und Ausbilderinnen dar.

Die AEVO regelt den Geltungsbereich, die Inhalte, die Befreiungsmöglichkeiten und das Inkrafttreten der Prüfung.

11. Ausbildung in anderen Bereichen

Die betriebliche Eignung vorausgesetzt, können Handwerksmeister und -Meisterinnen auch in zahlreichen anderen Berufen die Verantwortung für die Berufsausbildung junger Menschen übernehmen.

Hierunter fallen hauptsächlich die Berufe Kaufmann/-frau für Büromanagement, Automobilkaufmann/-frau, Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk, Technische/-r Produktdesigner/-in und Systemplaner/-in sowie Bauzeichner/-in.

12. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Auszubildende sind den hohen Anforderungen der Berufsausbildung, insbesondere im theoretischen Bereich, zunehmend nicht gewachsen. Diese Entwicklung schlägt sich in einer wachsenden Zahl von Ausbildungsabbrüchen und nicht bestandenen Gesellen-/Abschlussprüfungen nieder.

Im Rahmen des Programms „Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)“ der Agentur für Arbeit werden Auszubildende – insbesondere in der Theorie – unterstützt. Diese Unterstützung, die besonders für lernbeeinträchtigt und/oder sozial benachteiligt Auszubildende sowie für Lehrlinge mit Sprachschwierigkeiten gilt, wird bei der Agentur für Arbeit oder über den regionalen die abH-Anbieter beantragt.

Betrieben und Auszubildenden entstehen keine Kosten, diese übernimmt die Agentur für Arbeit. Der Unterricht erfolgt in kleinen Gruppen – meist außerhalb der Arbeitszeit (andernfalls kann der Betrieb Auszubildende zur abH-Teilnahme freistellen). Er wird von Lehrern und Pädagogen durchgeführt. Die Unterrichtsdauer, gemäß einem in Abstimmung mit dem Ausbildungsbetrieb erstellten Förderplan, beträgt wöchentlich 3-8 Stunden.

Nach dem Prinzip „Je eher desto besser“ ist der Einstieg in abH jederzeit möglich. Im Regelfall beträgt der Förderzeitraum zunächst 1 Jahr.

abH richtet sich an Auszubildende mit...

- schlechten Noten in der Berufsschule,
- Schwierigkeiten beim Lernen,
- Angst vor Prüfungen,
- Schwierigkeiten in der praktischen Ausbildung.

abH trägt dazu bei...

- den Ausbildungserfolg zu sichern,
- einen Ausbildungsabbruch zu vermeiden,
- den Einstieg ins Berufsleben zu finden.



abH bietet...

- Förderunterricht in kleinen und berufsfeldbezogenen Lerngruppen,
- zusätzlichen Deutschunterricht,
- intensive Prüfungsvorbereitung.
- Vermittlung von Lerntechniken [„Lernen lernen“],
- Stärkung der Schlüsselqualifikationen,
- persönliche Beratung und Unterstützung durch eine sozialpädagogische Fachkraft.

AbH kann auch im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung (EQ) genutzt werden.

13. Ausbildungsberechtigung

Die Ausbildung junger Menschen ist von hoher sozialer und wirtschaftlicher Bedeutung. Daher unterliegen Ausbildungsbetriebe und deren Ausbildungspersonal entsprechend qualitativen Ansprüchen.

Die **Handwerksordnung (§§ 21 – 24)** unterscheidet zwischen

- der Eignung der Ausbildungsstätte und
- der persönlichen und fachlichen Eignung der an der Ausbildung beteiligten Personen.

14. Ausbildungskosten

Die im Rahmen der betrieblichen Ausbildung und der Prüfung anfallenden Kosten, sind vom Ausbildungsbetrieb zu tragen.

Hierzu gehören:

- Eintragung in die Lehrlingsrolle der zuständigen Handwerkskammer
- Kosten für Lehrgänge der überbetrieblichen Ausbildung
- Fahrtkosten zur überbetrieblichen Ausbildung sowie Internats- und Verpflegungskosten (falls erforderlich)
- Ausbildungsmittel wie Werkzeuge, Berichtsheft, Werkstoffe
- Prüfungskosten wie Material für das Prüfungsstück und die Prüfungsgebühr (auch wenn die Prüfung nach Ende der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit stattfindet)
- Fahrtkosten zur Zwischenprüfung

Die Fahrtkosten zwischen der Wohnung des Lehrlings und der Ausbildungsstätte muss der Auszubildende tragen.

Ebenso sind alle Kosten, die im Zusammenhang mit der Teilnahme am Berufsschulunterricht stehen, von den Auszubildenden zu übernehmen.

Hierzu gehören:

- Fahrtkosten zur Berufsschule
- Kosten für die Unterkunft und Verpflegung (Blockunterricht in überörtlichen Fachklassen)

Das Land Hessen gewährt Berufsschülern ein **Zuschuss zur Teilnahme am Blockunterricht**, wenn dem Berufsschüler die tägliche Fahrt zum Unterrichtsort nicht zugemutet werden kann. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn die tägliche Hin- und Rückfahrt mit dem günstigsten regelmäßig verkehrenden öffentlichen Verkehrsmittel mehr als 3 Stunden dauert. Der Zuschuss beträgt z.Z. 10,- € pro Tag.

15. Ausbildungsmittel

Ausbildungsmittel sind Werkzeuge, Werkstoffe und Berichtshefte, die zu einer ordnungsgemäßen Ausbildung erforderlich sind. Hierzu zählen ebenfalls alle Werkzeuge und Werkstoffe für die ÜLU und die Prüfung, das Material für das Prüfungsstück und die Prüfungsgebühr (auch wenn die Prüfung nach Ende der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit stattfindet).



Zu den Ausbildungsmitteln gehört zudem die Ausbildungsordnung, die den Auszubildenden zu Beginn der Berufsausbildung auszuhändigen ist.

Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, den Auszubildenden die Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen (§ 14 Abs. Ziffer 3 BBiG).

16. Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)

Während der gesamten Ausbildungszeit müssen Auszubildende regelmäßig, mindestens wöchentlich, ein Berichtsheft führen (§ 13 Nr. 3 BBiG). Diese Verpflichtung gilt gleichfalls für

- die praktische Ausbildung im Betrieb,
- die überbetrieblichen Ausbildung im Bildungszentrum und
- den Unterricht in der Berufsschule.

Die Führung sowie die Vorlage von Ausbildungsnachweisen (Berichtsheften) sind die Voraussetzungen für die Zulassung zur Gesellen-/Abschlussprüfung. Unvollständige bzw. fehlende Ausbildungsnachweise können eine Nichtzulassung zur Gesellenprüfung zur Folge haben (§ 36 Abs. 1 Nr. 2 HwO).

Seit dem 1. Oktober 2017 ist es möglich, Ausbildungsnachweise nicht nur schriftlich, sondern auch elektronisch zu führen. Die Form der Nachweisführung (schriftlich oder elektronisch) legt der Ausbildungsbetrieb im Berufsausbildungsvertrag fest.

Ausbildungsbetriebe müssen ihren Auszubildendem die Ausbildungsnachweise (Berichtshefte) kostenlos zur Verfügung stellen, ihnen die Gelegenheit geben die Ausbildungsnachweise am Arbeitsplatz zu führen, sie zur Führung der Ausbildungsnachweise anhalten und sie regelmäßig vierzehntägig (jedoch mindestens monatlich) durchzusehen.

Ausbildungsnachweise (Berichtshefte) sind über die zuständige Innung, die Handwerkskammer oder im Fachbuchhandel erhältlich.

Mit der Bearbeitung der Ausbildungsnachweise gehen diese in das Eigentum der Auszubildenden („geistiges Eigentum“) über.

17. Ausbildungsordnung

Auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) legt die Ausbildungsordnung im Rahmen der dualen Ausbildung bundeseinheitliche Standards für die betriebliche Ausbildung fest. Sie regelt die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung.

Nach § 26 Handwerksordnung (HwO) muss eine Ausbildungsordnung mindestens folgende fünf Punkte beinhalten:

1. die Bezeichnung des Ausbildungsberufes, der anerkannt wird,
2. die Ausbildungsdauer; sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen,
3. die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die mindestens Gegenstand der Berufsausbildung sind (Ausbildungsberufsbild),
4. eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Vermittlung der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (Ausbildungsrahmenplan),
5. die Prüfungsanforderungen.

Darüber hinaus gibt es „Kann“-Punkte – z. B.:

- dass, die Berufsausbildung als Stufenausbildung erfolgt,
- die Gesellenprüfung in zwei zeitlich auseinander fallenden Teilen durchgeführt wird,
- die Berufsausbildung in diesem Ausbildungsberuf unter Anrechnung der bereits zurückgelegten Ausbildungszeit fortgesetzt werden kann,
- die mögliche Anrechnung von anderweitig erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten,



- über das Ausbildungsberufsbild hinausgehende ergänzende und erweiterte Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die in der Ausbildung vermittelt werden können, sowie
- die überbetriebliche Ausbildung.

18. Ausbildungsplan

Auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans, der das Gerüst der sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung darstellt, ist jeder Ausbildungsbetrieb zur Erstellung eines speziellen betrieblichen Ausbildungsplans verpflichtet. Dieser ist auf die speziellen betrieblichen Gegebenheiten abzustimmen und regelt konkret

- was,
- von wem,
- wo,
- wie (mit welchen Werkzeugen und Ausbildungsmitteln) und
- wann

innerhalb der Berufsausbildung vermittelt wird. Er beschreibt somit den „Regeldurchlauf“ einer Ausbildung im Betrieb.

Der individuelle Ausbildungsplan, jedes einzelnen Auszubildenden, ist regelmäßig zu überprüfen und dem Kenntnis- und Leistungsstand des Auszubildenden anzupassen.

19. Ausbildungsplatzförderung

Unter bestimmten Gesichtspunkten können Ausbildungsbetriebe eine Förderung erhalten, wenn sie hessische Auszubildende beschäftigen, die einen erhöhten Förderbedarf haben oder nur schwer in eine Ausbildung zu vermitteln sind.

Die exakten Förderrichtlinien des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen (HMWEVW) und die entsprechenden Förderanträge sind auf der Internetseite des Regierungspräsidiums Kassel abrufbar.

<https://rp-kassel.hessen.de/b%C3%BCrger-staat/f%C3%B6rderung/ausbildungs-und-arbeitsmarktshyf%C3%B6rderung>

20. Ausbildungsvergütung

Der Ausbildungsbetrieb muss dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zahlen, die mindestens jährlich ansteigt und spätestens am letzten Arbeitstag des laufenden Kalendermonats zu zahlen ist (§ 18 BBiG). Der Auszubildende hat einen Anspruch auf eine schriftliche Lohnabrechnung.

Eine tarifliche Ausbildungsvergütung muss gezahlt werden, wenn sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer tarifgebunden sind.

Eine tarifliche Ausbildungsvergütung muss auch gezahlt werden, wenn der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt ist oder Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart haben, dass dieser gelten soll.

Liegt keine Tarifgebundenheit vor, können die tariflichen Vergütungssätze bis zu 20% unterschritten werden (§ 17 Abs. 4 BBiG).

Hierbei darf die **Mindestausbildungsvergütung** nicht unterschritten werden.

In sogenannten Mischbetrieben (d. h. mehrere Tarifverträge könnten aufgrund unterschiedlicher Berufe und Tarifvereinbarungen in einem Betrieb angewendet werden), muss, wenn die Tarifverträge allgemeinverbindlich oder der Betrieb und der Auszubildende tariflich gebunden sind, jeder einzelne Tarifvertrag angewendet werden.



Fehlt diese Tarifgebundenheit, ist in Mischbetrieben der Tarifvertrag anzuwenden, in denen die meisten Arbeitsstunden im Gesamtbetrieb anfallen und der dem Gesamtbetrieb das Gepräge verleiht.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist der Betrieb für die Richtigkeit der ausgezahlten Vergütungen verantwortlich.

21. Ausbildungszeit – Was gehört dazu?

Im Ausbildungsvertrag ist grundsätzlich die tarifliche/wöchentliche Ausbildungszeit vereinbart.

- Bei Tarifgebundenheit:
 - Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit ist im Tarifvertrag geregelt. Der Tarifvertrag kann bei der zuständigen Innung angefragt werden.
- Keine Tarifgebundenheit, bzw. fehlender Tarifvertrag:
 - Jugendliche (unter 18 Jahre): max. 8 Stunden täglich, max. 40 Stunden wöchentlich; bis zu 8,5 Stunden täglich, wenn diese Mehrarbeit innerhalb der gleichen Woche ausgeglichen wird (§ 8 Abs. 1 JArbSchG).
 - Erwachsene: max. 8 Stunden täglich, max. 48 Stunden wöchentlich; bis zu 10 Stunden täglich, wenn diese Mehrarbeit innerhalb von 6 Monaten ausgeglichen wird (§ 3 Abs. 1 ArbZG).

Die Ausbildungs- bzw. Arbeitszeit wird gerechnet von Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung. Die Ausbildungszeit beginnt, sofern nichts anderes tariflich vereinbart ist, in dem Zeitpunkt, in dem der Betrieb in der Lage ist, den Auszubildenden einzusetzen.

Zur Arbeitszeit gehören auch:

- Herrichten des Arbeitsplatzes sowie sonstige Vor- und Abschlussarbeiten, zum Beispiel Material- oder Werkzeugausgabe
- Ausbildungszeiten in der überbetrieblichen Ausbildung (ÜLU)
- Berufsschulzeit
- Der Weg vom Ausbildungsbetrieb zu einem anderen Arbeitsplatz, wenn der Arbeitgeber vorweg das Erscheinen auf dem Betriebsgelände verlangt, z. B. um das Fahrzeug zu Beladen.

Nicht zur Arbeitszeit gehören grundsätzlich (sofern nicht anderweitige tarifliche oder vertragliche Regelungen bestehen):

- Fahrten zwischen Wohnung und Ausbildungsbetrieb und zurück
- Fahrten zwischen Wohnung und Berufsschule und zurück
- Fahrten zwischen Wohnung und überbetrieblicher Unterweisung und zurück
- Ruhepausen von mindestens 15 Minuten Dauer
- Waschen- und Umkleiden

Können oder möchten Betriebe Auszubildende innerhalb der vereinbarten Ausbildungszeit nicht einsetzen, geht dies zu Lasten des Betriebs. Auszubildende müssen sich zur Ausbildung zur Verfügung stellen und können in diesem Zusammenhang keine „Minusstunden“ erwirtschaften.

Die Ausbildungsvergütung ist weiter zu bezahlen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2a BBiG).

Grundsätzlich werden Berufsausbildungsverträge zum Zweck der Berufsausbildung geschlossen. Eine dauerhafte Nichtbeschäftigung stellt einen Verstoß gegen den Berufsausbildungsvertrag (entgangene Ausbildung) dar, aus dem sich ein Schadensersatzanspruch ergeben kann.



22. Aushangpflichtige Gesetze

Durch Aushänge im Betrieb sollen die Arbeitnehmer/Auszubildenden über ihre Rechte informiert werden. Unterschiedliche Gesetze verpflichten den Arbeitgeber/Ausbildenden alle Beschäftigten/Auszubildenden die Einsicht in die geltenden Gesetze, Vorschriften und Verträge zu ermöglichen.

Je nach Regelung soll dies in geeigneter Weise durch Auslegen, Aushängen oder Bekanntmachung geschehen. Für Ausbildungsbetriebe ist eine genaue Lektüre der jeweiligen Vorschriften daher unerlässlich, um die unterschiedlichen Vorgaben entsprechend umsetzen zu können.

Im Einzelfall können die beispielsweise die folgenden Dokumente und Gesetze sein:

- Arbeitsschutzvorschriften
- Arbeitszeitgesetz
- Betriebsvereinbarungen
- Gleichbehandlungsvorschriften
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Ladenschlussgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Tarifvertrag
- Unfallverhütungsvorschriften
- Informationen zur betrieblichen Vermögensbildung

In jedem Fall müssen Auszubildende und Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, sich ohne Schwierigkeiten über den aushangpflichtigen Inhalt zu informieren.

23. Auslandsaufenthalt

Auszubildende können ein Praktikum oder Teile der Ausbildung (bis zu 25 % der gesamten Ausbildungsdauer - § 2 Abs. 3 BBiG) im Ausland absolvieren, andere Kulturen und Menschen kennenlernen, ihren Horizont erweitern und ihre Persönlichkeit entwickeln. Bei der Organisation helfen Ihnen die Berater/-innen der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main. www.arbeiten-und-lernen-in-europa.de

24. Begabtenförderung / Weiterbildungsstipendium

Junge Menschen, die mehr können, wissen und leisten als andere, gibt es in allen Ausbildungsbereichen, selbstverständlich auch im Handwerk. Das „Weiterbildungsstipendium“ des Bundesministerium für Bildung und Forschung bietet ihnen einen finanziellen Anreiz zur „Karriere nach der Lehre“.

Stipendiaten können innerhalb von drei Jahren Zuschüsse von insgesamt 7.200 € für Weiterbildungsmaßnahmen beantragen. Ein Eigenanteil von 10 % pro Maßnahme ist zu erbringen.

Um ein „Weiterbildungsstipendium“ im Rahmen der Begabtenförderung berufliche Bildung können sich Personen bewerben die:

- eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf abgeschlossen haben, die Ausbildungsabschlussprüfung (Gesellenprüfung) mit mindestens 87 Punkten bzw. der Durchschnittsnote 1,9 oder besser bestanden haben, oder
- Sieger im Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks auf Landes- bzw. Bundesebene oder in internationalen Berufswettbewerben geworden ist, oder
- ihre besondere Qualifizierung durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitgebers oder der Berufsschule nachweisen kann,
- weder Studenten noch Hochschulabsolventen sind und
- zum Aufnahmezeitpunkt jünger als 25 Jahre sind (Durch Anrechnung von z. B. Grundwehr- oder Zivildienst, Elternzeit u. a. kann die Aufnahme auch bis zu drei Jahre später erfolgen).



Förderfähig sind beispielsweise:

- Vorbereitungskurse auf Prüfungen der beruflichen Aufstiegsfortbildung (z. B. Meister, Techniker, Fachwirte),
- Intensivsprachkurse,
- EDV-Trainings,
- Weiterbildung im kommunikativen Bereich oder
- Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung sozialer Kompetenzen.

Weitere Informationen:

www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium/

25. Beilegung von Streitigkeiten / Lehrlingsschiedsausschüsse

Wenn Konflikte zwischen Auszubildenden (Lehrlinge) und Ausbildenden eskalieren und unlösbar erscheinen, kommt es oft zur Kündigung. Sie ist mit viel Ärger für beide Seiten verbunden und sollte das letzte aller Mittel bleiben.

Bevor es soweit kommt, sollten alle Möglichkeiten der Vermittlung genutzt werden. Neben der Ausbildungsberatung der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main, bieten sich hierzu die Lehrlingswarte der Innungen und die sogenannten „Schlichtungsausschüsse für Lehrlingsstreitigkeiten“ (Lehrlingsschiedsausschüsse) an.

Insbesondere über die Wirksamkeit einer Kündigung sind, bevor das Arbeitsgericht angerufen werden kann (§ 111 Abs. 2 ArbGG), zunächst vor dem Lehrlingsschiedsausschuss zu verhandeln.

Für Streitigkeiten aus Umschulungsverhältnissen ist der Lehrlingsschiedsausschuss nicht zuständig.

Lehrlingsschiedsausschüsse bestehen bei der jeweiligen Innung. Dort bzw. bei den übergeordneten Kreishandwerkerschaften, sind die Anträge auf Einberufung des Schiedsausschusses schriftlich einzureichen.

Die Lehrlingsschiedsausschüsse sind auch für Nichtinnungsmitglieder zuständig.

Eine Frist für den Anruf des Lehrlingsschiedsausschusses besteht grds. nicht, die 3-Wochenfrist des §§ 4, 13 Abs. 2 S. 2 KSchG gilt hier nicht (BAG Urteil vom 13.04.1989, EzB Nr. 23 zu § 111 ArbGG). Bei einem übermäßig großen zeitlichen Abstand kommt jedoch eine Prozessverwirkung in Betracht.

Verfahren vor dem Lehrlingsschiedsausschuss sind nicht öffentlich. Sie werden im Wesentlichen durch Vergleiche der Vertragsparteien oder durch Schiedssprüche des Ausschusses abgeschlossen.

Wird der Schiedsspruch des Lehrlingsschiedsausschusses nicht von beiden Parteien anerkannt, muss die Partei, die den Lehrlingsschiedsausschuss angerufen hat, binnen 2 Wochen nach Zustellung des Spruches beim zuständigen Arbeitsgericht Klage einreichen. Nach Fristablauf ist eine Klage nicht mehr möglich.



26. Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

Auszubildende, die, da die Ausbildungsstätte unverhältnismäßig weit vom Elternhaus entfernt liegt, außerhalb des Elternhaushaltes leben und keine ausreichende Vergütung zur Deckung des Lebensunterhaltes erhalten, können bei der Agentur für Arbeit **Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)** beantragen.

Gleiches gilt für Auszubildende, die über 18 Jahre sind, einen eigenen Haushalt führen, verheiratet sind oder waren, mit mindestens einem Kind, oder aus anderen schwerwiegenden Gründen nicht bei ihren Eltern leben können.

Ob und in welcher Höhe ein Auszubildende Anspruch auf BAB haben, ist bei der Agentur für Arbeit zu hinterfragen.

Weitere Informationen:

<https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsausbildungsbeihilfe-bab>

27. Berufsausbildungsvertrag

Der Berufsausbildungsvertrag steht am Anfang eines jeden Berufsausbildungsverhältnisses.

Die Rechtsgrundlage für einen Berufsausbildungsvertrag sind **§§ 10 ff. BBiG** in Verbindung mit **§§ 145 und 151 BGB**. Er kann zunächst mündlich zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und einer/einem Auszubildenden geschlossen werden. Gemäß **§ 11 BBiG** muss der Auszubildende (Ausbildungsbetrieb) den Berufsausbildungsvertrag jedoch unverzüglich, spätestens vor Ausbildungsbeginn schriftlich niederlegen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Unter Beachtung gesetzlicher und tariflicher Vorgaben regelt und beinhaltet der Berufsausbildungsvertrag die folgenden Punkte:

- Namen und Anschriften der Vertragspartner
- Ziel der Ausbildung, sowie sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung
- Beginn und Dauer der Ausbildung
- Dauer der Probezeit
- Ort der Ausbildung
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebes
- Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung
- Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit
- Dauer des Urlaubs
- Voraussetzungen, unter denen der Vertrag gekündigt werden kann
- Sonstige Vereinbarungen
- Form des Ausbildungsnachweises (schriftlich oder elektronisch)
- Unterschriften aller Vertragspartner

Bei Vertragsabschluss mit einem Minderjährigen ist die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich.

28. Berufsschule, Berufsschulpflicht

Die Berufsschule ist ein entscheidender Partner und Lernort in der dualen Berufsausbildung. Während in Ausbildungsbetrieben die Vermittlung praktischer Fertigkeiten und Fähigkeiten im Vordergrund steht, vermittelt die Berufsschule das erforderliche theoretische Fachwissen.

Auszubildende sind verpflichtet am Berufsschulunterricht teilzunehmen und Ausbildenden (Ausbildungsbetriebe) müssen sie hierzu freistellen.

Für die An- und Abmeldung der Auszubildenden bei der zuständigen Berufsschule ist der Ausbildungsbetrieb verantwortlich.



29. Betriebliche Ordnung

Die betriebliche Ordnung dient dem verträglichen Miteinander zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und dem Auszubildenden. Sie ist Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages und regelt die Umsetzung der gesetzlichen/tarifvertraglichen Bestimmungen im unmittelbaren Beschäftigungsverhältnis.

Gemäß § 13 Ziffer 4 BBiG sind Auszubildende verpflichtet, die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten.

Um Missverständnisse zu vermeiden, sollte die betriebliche Ordnung schriftlich niedergelegt und von allen Beteiligten unterzeichnet werden.

Betriebliche Ordnungen können beispielsweise die folgenden Punkte beinhalten:

- Beginn und Ende der regelmäßigen betrieblichen Ausbildungszeit
- Ausgleich etwaiger Mehrarbeit/Überstunden
- Pausenzeiten
- Verhalten im Krankheitsfall
- Arzt- und Behördenbesuche
- Urlaubsanträge
- Freistellung zum Berufsschulunterricht
- Führen von Ausbildungsnachweisen
- Verhalten bei Unfällen
- Verhalten während der Ausbildung
- Raucherordnung
- Kleiderordnung
- Nutzung betriebseigener Fahrzeuge
- Alkohol- und Drogenverbot
- Privatarbeiten

30. Duales Studium

Das Duale Studium verbindet Theorie mit Praxis. Was vielen nicht bewusst ist, duale Studiengänge gibt es auch im Zusammenhang mit handwerklichen Ausbildungsberufen.

Immer mehr zukunftsorientierte Unternehmen nutzen das duale Studium zur Gewinnung und Entwicklung potenzieller Fach- und Führungskräfte. Für ehrgeizige Junghandwerker ist die Kombination von Handwerkslehre und Studium ein echtes Karrieresprungbrett.

Duale Studiengänge kombinieren die Ausbildung im Handwerk direkt mit einem Hochschulstudium. Das hat viele Vorteile:

- Kürzere Ausbildungs- und Studienzeit
- Festes Gehalt auch im Studium
- Oft mehrere Abschlüsse möglich (beispielsweise Gesellenbrief, Meister, Bachelor- oder Fachabschlüsse)
- Kombination von Praxis und Wissenschaft
- Neue Trends und Technologien kennen lernen
- Selbstständigkeit oder Betriebsübernahme direkt nach der Ausbildung möglich
- Viele Karrieremöglichkeiten (Führungskraft, Facharbeiter, Akademiker)

Einen Überblick der dualen Studiengänge bietet die Webseite www.ausbildungplus.de.



31. Eignung der Ausbildungsstätte

Der Ausbildungsbetrieb muss über die notwendige Ausstattung verfügen.

Eine Ausbildung in handwerklichen Berufen setzt Produktions- bzw. Arbeitsverfahren sowie die Dienstleistungen voraus, die eine Vermittlung der in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Fertigkeiten und Kenntnisse ermöglichen. Beispielsweise muss die Ausstattung mit Werkzeugen, Maschinen, Apparaten, Geräten, Pflege- und Wartungseinrichtungen auf einem aktuellen technischen Stand sein.

Erfolgt die Ausbildung im Büro, muss es zweckgerecht eingerichtet sein. Gleiches gilt für Verkaufs- und Beratungsräume. Auch die Ausstattung mit technischen Geräten und Hilfsmitteln muss dem heutigen Stand entsprechen. Für den Auszubildenden muss ein Arbeitsplatz vorhanden sein.

Kann ein Ausbildungsbetrieb nicht alle in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln, muss er sicherstellen, dass die entsprechenden Ausbildungsinhalte in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte oder einem Kooperationsbetrieb vermittelt werden. Eine entsprechende Vereinbarung, die die Übernahme der Kosten durch den Betrieb einschließt, ist im Ausbildungsvertrag aufzunehmen.

Ein weiteres wichtiges Kriterium für die Eignung der Ausbildungsstätte ist das angemessene Verhältnis der Zahl der Auszubildenden zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte. Was „angemessen“ ist, kann nur im Einzelfall durch die Handwerkskammer festgelegt werden.

Folgende Verhältniszahlen gelten gemeinhin als angemessen:

Fachkräfte	Auszubildende
1–2	1
3–5	2
6–8	3
je weitere 3	einer

Vorausgesetzt, die Ausbildung wird hierdurch nicht gefährdet, kann die Zahl der Auszubildenden höher sein. Das Verhältnis von 1:1 darf jedoch nicht unterschritten werden.

32. Einreichen des Berufsausbildungsvertrages

Der unterschriebene Ausbildungsvertrag ist unverzüglich, vor Beginn der Ausbildung, über die Innung oder die Kreishandwerkerschaft an die Handwerkskammer zu senden. In der Handwerkskammer wird er in das sogenannte Verzeichnis der Berufsausbildungsverträge (Lehrlingsrolle) eingetragen. Alle Beteiligten bekommen dann ein unterschriebenes und eingetragenes Exemplar zurück.

Als Unterlagen ist bei Jugendlichen (unter 18 Jahren) die Bescheinigung der ärztlichen Erstuntersuchung gemäß [§ 32 des Jugendarbeitsschutzgesetzes \(JArbSchG\)](#) beizufügen. Den notwendigen Berechtigungsschein zur Erstuntersuchung erhält der Auszubildende bei seinem zuständigen Einwohnermeldeamt.

Weiterhin sind mögliche Zeugnisse und Unterlagen, die den Nachweis für Verkürzung oder Anrechnung bringen, mit dem Ausbildungsvertrag einzureichen.

Wenn ein Ausbilder erstmalig für diesen Ausbildungsvertrag benannt wird, so sind die entsprechenden Unterlagen auch beizufügen (Bestellung zum/zur Ausbilder/-in, Qualifizierungsnachweise).



33. Elternzeit

Elternzeit ist eine unbezahlte Auszeit vom Berufsleben für Eltern, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen. Sie kann sowohl von der Mutter, als auch vom Vater des Kindes in Anspruch genommen werden.

Wenn Auszubildende Elternzeit in Anspruch nehmen möchten, müssen sie diese spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Ausbildungsbetrieb verlangen. Gleichzeitig müssen sie verbindlich erklären, für welche Zeiten die Elternzeit genommen wird. Soll die Elternzeit also unmittelbar nach der Mutterschutzfrist beginnen, muss dies dem Ausbildungsbetrieb in der ersten Woche nach dem Geburtstermin schriftlich mitgeteilt werden.

Die Berufsausbildung kann durch die Elternzeit pro Kind um bis zu 3 Jahre unterbrochen werden. Auszubildende erhalten während dieser Zeit keine Vergütung. Sie können zum Ausgleich Elterngeld beantragen.

Der Anspruch auf Elternzeit für Auszubildende besteht unter folgenden Voraussetzungen:

- ein bestehender Berufsausbildungsvertrag,
- das Kind und die/der Auszubildende leben in einem gemeinsamen Haushalt und
- die/der Auszubildende betreut und erzieht das Kind selbst.

Im Rahmen der Elternzeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz.

Während der Elternzeit ist die Fortsetzung der Berufsausbildung in Teilzeit (maximal 30 Stunden pro Woche) möglich.

Auszubildende, die im Anschluss an die Elternzeit ihre Berufsausbildung fortsetzen und beenden möchten, müssen die hierfür notwendige Verlängerung der Ausbildungszeit, gemäß § 27b Abs. 2 HwO, bei der Handwerkskammer beantragen.

Die Unterbrechung eines Berufsausbildungsverhältnisses aufgrund Elternzeit stellt eine wesentliche Änderung des Berufsausbildungsvertrages dar, die Ausbildungsbetriebe gemäß § 30 HwO der Handwerkskammer unverzüglich mitteilen muss.

34. Ende der Ausbildungszeit

Gemäß § 21 BBiG endet ein Berufsausbildungsverhältnis mit

- dem Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungszeit, im Falle einer Stufenausbildung mit Ablauf der letzten Stufe oder
- der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durch den Prüfungsausschuss, wenn Auszubildende, vor dem Ablauf der Ausbildungszeit, die Abschluss-/Gesellenprüfung bestehen.

35. EQ – Einstiegsqualifizierung

Die **Einstiegsqualifizierung (EQ)** ist ein Langzeitpraktikum zur Berufsorientierung.

Über einen Zeitraum von 4 bis 12 Monaten können jungen Menschen einen Ausbildungsberuf und gleichzeitig ihren potenziellen Ausbildungsbetrieb kennenlernen. Umgekehrt haben Unternehmen Gelegenheit, junge Menschen, bevor sie ihnen einen Ausbildungsvertrag anbieten, im Arbeitsalltag zu erleben. Hierzu schließen beide Parteien einen sogenannten Einstiegsqualifizierungsvertrag.

Betriebe verpflichten sich, den EQ-Praktikanten die für das erste Lehrjahr eines Ausbildungsberufs vorgesehenen Ausbildungsinhalte zu vermitteln. Daher ist die EQ nur in potenziellen Ausbildungsbetrieben durchführbar.



Parallel zur betrieblichen Praxis haben EQ-Praktikanten die Möglichkeit, am Berufsschulunterricht teilzunehmen.

Auf Antrag erhalten Betriebe eine finanzielle Förderung für die EQ von der Agentur für Arbeit bzw. der kommunalen Beschäftigungsförderung.

Im Anschluss an die EQ kann ein Berufsausbildungsvertrag vereinbart werden. Bei entsprechenden Leistungen im Betrieb und in der Berufsschule besteht die Möglichkeit, die anschließende Berufsausbildungszeit um sechs bis zwölf Monate zu verkürzen.

36. Fahrtkosten

Während der Berufsausbildung und den damit zusammenhängenden Prüfungen entstehen Fahrtkosten, die teilweise vom Ausbildungsbetrieb, teilweise von den Auszubildenden zu übernehmen sind.

Fahrtkosten die vom Ausbildungsbetrieb zu tragen sind:

- Fahrtkosten zur überbetrieblichen Ausbildung
- Fahrtkosten in Zusammenhang mit der Zwischenprüfung
- Fahrtkosten zum Kunden/Baustelle (Fährt der Auszubildende von seiner Wohnung direkt zur Baustelle oder von der Baustelle nach Hause, trägt der Betrieb die Fahrtkosten, soweit diese die Fahrtkosten zwischen Wohnung und Betrieb übersteigen - §§ 19 BBiG, 670 BGB)

Fahrtkosten für die Auszubildende aufkommen müssen:

- Fahrten zwischen Wohnung des Auszubildenden und Ausbildungsbetrieb
- Fahrtkosten zur Berufsschule
- Fahrtkosten in Zusammenhang mit der Gesellen-/Abschlussprüfung

Höhe der Fahrtkostenerstattung:

- Kosten der Fahrkarten (2. Klasse)
- Benutzen Auszubildende ihren privaten PKW, sind in der Regel nur die tatsächlich aufgewandten Benzinkosten zu erstatten.

37. Fehlverhalten und Pflichtverletzungen

Um ein Fehlverhalten oder Pflichtverletzungen in der Berufsausbildung feststellen zu können, sind zunächst die grundsätzlichen Pflichten von Auszubildenden und Ausbildenden zu definieren. Sie ergeben sich aus den §§ 13 und 14 BBiG.

Demnach haben sich Auszubildende zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Sie sind insbesondere verpflichtet,

1. auftragene Aufgaben sorgfältig auszuführen,
2. am Berufsschulunterricht und der überbetrieblichen Ausbildung teilzunehmen,
3. den Weisungen des Ausbildungsbetriebes bzw. der Ausbilder zu folgen,
4. die betriebliche Ordnung zu beachten,
5. sorgfältig mit Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen umzugehen
6. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren,
7. eine Ausbildungsnachweis (ein Berichtsheft) zu führen.



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle
Telefon: 069 97172-818
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

Ausbildende (Ausbildungsbetriebe) haben

1. dafür zu sorgen, dass Auszubildende alles lernen, was für eine erfolgreiche Prüfung erforderlich ist,
2. die Ausbildung persönlich zu übernehmen oder fachlich und persönlich geeignete Ausbilder/-innen ausdrücklich damit zu beauftragen,
3. alle Ausbildungsmittel (z. B. Werkzeuge und Werkstoffe), die für die Berufsausbildung oder die Prüfungen erforderlich sind, kostenlos zur Verfügung zu stellen,
4. Auszubildende zum Besuch der Berufsschule anzuhalten,
5. dafür zu sorgen, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden.

Ausbildende haben Auszubildende zum Führen der Ausbildungsnachweise anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen. Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis am Arbeitsplatz zu führen.

Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.

Den Rahmen eines Berufsausbildungsverhältnisses geben zudem verschiedene Gesetze ([JArbSchG](#), [ArbZG](#), [BUrlG](#) usw.), Verordnungen und tarifliche Bestimmungen vor.

Ein Fehlverhalten oder eine Pflichtverletzung liegt immer dann vor, wenn Vertragspartner die oben genannten Pflichten nicht einhalten bzw. gegen geltendes Recht verstoßen. Diese Verstöße können Ermahnungen, Abmahnungen und im Wiederholungsfall die Kündigung des Berufsausbildungsvertrages nach sich ziehen.

38. Fehlzeiten

Von Fehlzeiten in der Berufsausbildung ist immer dann die Rede, wenn die Ausbildung nicht stattfinden kann. Fehlzeiten z. B. aufgrund einer Erkrankung müssen stets und unmittelbar entschuldigt werden. Dies betrifft sämtliche Ausbildungsorte (Ausbildungsbetrieb, Berufsschule, überbetriebliche Ausbildungsstätte), insbesondere aber auch etwaige Prüfungen.

Fehlzeiten sind zunächst unmittelbar dem Ausbildungsbetrieb mitzuteilen. Kopien von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sind zudem der Berufsschule, der überbetrieblichen Ausbildungsstätte oder dem Prüfungsausschuss vorzulegen.

Versäumen Auszubildende aufgrund von Fehlzeiten mehr als 10 – 15 % der vertraglich vereinbarten Berufsausbildungszeit, kann dies die Nichtzulassung zur Gesellen-/Abschlussprüfung zur Folge haben.

Unentschuldigte Fehlzeiten stellen einen erheblichen Verstoß gegen den Berufsausbildungsvertrag dar. Sie können Ermahnungen, Abmahnungen und, im Wiederholungsfall, die Kündigung des Berufsausbildungsvertrages nach sich ziehen.



39. Freistellung und Anrechnung (Berufsschule, Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen)

Gemäß § 15 Berufsbildungsgesetz (BBiG) sind volljährige und minderjährige Auszubildende seit dem 01.01.2020 im Hinblick auf die Freistellung von der betrieblichen Ausbildung und deren Anrechnung auf die betriebliche Ausbildungszeit gleich zu behandeln.

Hierbei gelten die folgenden Bestimmungen:

- Auszubildende dürfen vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigt werden.
- Auszubildende sind für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen.
- Auf die betriebliche Ausbildungszeit wird ihnen die Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen angerechnet.
- Auszubildende sind an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche, von der Berufsausbildung im Betrieb freizustellen.
- Auf die betriebliche Ausbildungszeit wird ihnen die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit angerechnet.
- Auszubildende sind in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen von der Berufsausbildung im Betrieb freizustellen. Zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.
- Auf die betriebliche Ausbildungszeit wird ihnen die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit angerechnet.
- Auszubildende sind für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind, freizustellen.
- Auf die betriebliche Ausbildungszeit wird ihnen die Zeit der Teilnahme an Prüfungen einschließlich der Pausen angerechnet.
- Auszubildende sind an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen.
- Auf die betriebliche Ausbildungszeit wird ihnen die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit angerechnet.
- Für Auszubildende unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (§§ 9 und 10 JArbSchG).

40. Freistellung zu ehrenamtlichen Tätigkeiten

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 (§§ 42 und 43 HKJGB).

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 (Hessisches Brand- und Katastrophenschutzgesetz - HBKG).



41. Gesellen- und Abschlussprüfung

In den anerkannten Ausbildungsberufen der Gewerbe der [Anlage A und Anlage B der Handwerksordnung \(HwO\)](#) werden **Gesellenprüfungen** durchgeführt. In allen anderen Ausbildungsberufen endet die Berufsausbildungszeit mit einer **Abschlussprüfung**.

Durch die Gesellen-/Abschlussprüfung soll festgestellt werden, ob der Prüfling über die berufliche Handlungsfähigkeit (Planung, Durchführung und Kontrolle eines Arbeitsauftrags) verfügt. Traditionell besteht die Prüfung aus einem theoretischen und einem praktischen Teil. Der theoretische Teil umfasst eine schriftliche Prüfung der Fachkenntnisse und der Kenntnisse im Bereich Wirtschafts- und Sozialkunde. In der praktischen Prüfung werden Arbeitsproben bzw. Gesellenstücke angefertigt.

Haben die Auszubildenden die Prüfung bestanden, so endet die Berufsausbildungszeit mit der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

42. gestreckte Gesellen-/Abschlussprüfung

Vor dem Inkrafttreten des Berufsbildungsreformgesetzes vom 23. März 2005 gab es in Deutschland lediglich die klassische Prüfungsstruktur zum Abschluss einer Berufsausbildung (Zwischenprüfung, Abschluss- bzw. Gesellenprüfung).

In vielen, seitdem neu erlassenen Ausbildungsordnungen, wurde die sogenannte „gestreckte Abschluss- bzw. Gesellenprüfung“ als Prüfungsform verankert.

Bei der gestreckten Prüfung wird die Gesellen-/Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallende Teile geteilt. Der erste Teil der Prüfung findet ca. zur Mitte der Ausbildungszeit statt. Den zweiten Teil absolvieren Auszubildende am Ende der Ausbildungszeit.

Die bereits in Teil 1 der gestreckten Prüfung abgeprüft Ausbildungsinhalte werden in Teil 2 nur bedingt erneut abgeprüft.

Beide Prüfungsteile sind, unabhängig zu welchem Zeitpunkt sie stattfinden, eine rechtliche Einheit. Das Bestehen der Gesamtpfung kann erst nach Abschluss der Gesamtpfung festgestellt werden. Die Wiederholung von Teil 1 vor Ablegen des Teils 2 der Prüfung ist daher auch bei mangelhaften oder ungenügenden Leistungen ausgeschlossen.

Die Gewichtung der Prüfungsteile 1 und 2, bezogen auf das Gesamtergebnis, kann von Beruf zu Beruf unterschiedlich sein. Der Teil 1 soll sich mit nicht weniger als 20 % und mit nicht mehr als 40 % im Gesamtergebnis niederschlagen.

Mit der gestreckten Prüfungsform fällt die klassische Zwischenprüfung weg.

43. Insolvenz

Die drohende Insolvenz bzw. der Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens, müssen Ausbildungsbetriebe und Auszubildende zahlreiche Punkte beachten.

Auszubildende und insolvente Betrieb sollten bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz aktiv zusammenwirken. Ist die Einstellung des Geschäftsbetriebs absehbar, sollte das insolvente Unternehmen zunächst Kontakt mit Partnerbetrieben und mit der Ausbildungsberatung der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main aufnehmen, um die Weiterführung der Berufsausbildungsverhältnisse abzuklären.



Der mögliche Einfluss der Betriebsstilllegung und der bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Ausbildungszeit auf das Prüfungsverfahren, ist im Einzelfall mit der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main abzusprechen.

Grundsätzlich gilt: Drohende Insolvenz oder der Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens ohne vollständige Einstellung des Geschäftsbetriebes ist kein Kündigungsgrund! Allein die Eröffnung des Verfahrens oder die Bestellung eines Insolvenzverwalters erweitern die Kündigungsrechte nicht.

Der Insolvenzverwalter ist die Person, die vom Zeitpunkt der Bestellung an, an die Stelle des ursprünglichen Vertragspartners rückt, der im Ausbildungsvertrag als Auszubildender genannt ist. Er nimmt von seiner Bestellung an alle Rechtsgeschäfte wahr.

Auszubildende sollten sich umgehend mit der zuständigen Agentur für Arbeit in Verbindung setzen, damit auch bei Wegfall der Ausbildungsvergütung die Kranken- und Rentenversicherung aufrechterhalten wird. Soweit darauf ein Anspruch besteht, erfolgt eine Zahlung von Arbeitslosengeld erst nach persönlicher Meldung. Das zuständige Arbeitsamt prüft, ob die Auszubildenden Anspruch auf Insolvenzausfallgeld haben.

Auszubildende sollten keine Vereinbarungen eingehen, durch die sie auf die Zahlung ihrer Ausbildungsvergütung verzichten. Ein solcher Verzicht hätte unter Umständen Auswirkungen auf einen Anspruch auf Insolvenzausfallgeld.

Auszubildende sollten sich mit der Berufsschule in Verbindung setzen, inwieweit ein dortiger Unterricht fortgesetzt werden kann. Unter anderem sind dabei die Erfüllung der Berufsschulpflicht und die Unfallversicherung im Rahmen des Schulbesuches zu klären.

Wird der Betrieb gänzlich stillgelegt und die Geschäftstätigkeit vollständig eingestellt, steht dem Insolvenzverwalter ein "besonderes Kündigungsrecht" zu.

Laut geltender Rechtsprechung [BAG, 27.05.1993 - 2 AZR 601/92](#) können Ausbildungsverhältnisse bei Konkurs des Arbeitgebers in der Regel nicht außerordentlich, sondern nur unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist ([§ 622 BGB](#)) vom Insolvenzverwalter gekündigt werden.

Sofern in der Folge eines Insolvenzverfahrens die Betriebsstilllegung eintritt, muss die Betriebsstilllegung im Kündigungsschreiben als Kündigungsgrund angegeben werden. Erfolgt im Betrieb keine Ausbildung mehr, so können auch die Auszubildenden oder - sofern diese noch nicht volljährig sind - ihre Erziehungsberechtigten kündigen. Wichtig: Auch wenn in der Folge des Insolvenzverfahrens keine Ausbildungsvergütung mehr gezahlt wird, sollten die Auszubildenden weiterhin seine Arbeitskraft anbieten und weiter die Berufsschule besuchen. Eventuell noch ausstehende Vergütungsansprüche sind beim Insolvenzverwalter anzumelden.

Keine Betriebsstilllegung liegt vor, wenn der Betrieb gem. [§ 613a BGB](#) übergeht. In solchen Fällen übernimmt ein Dritter den Betrieb mit sämtlichen Forderungen und Verbindlichkeiten und tritt in die Rechtsstellung des ursprünglichen Geschäftsinhabers mit sämtlichen Rechten und Pflichten auch gegenüber der Belegschaft ein. Sofern Kündigungen ausgesprochen werden, jedoch der Betrieb nur unter eine neue Leitung gestellt wird, sollte anwaltlicher Rat eingeholt werden. Ob in diesen Fällen ein Betriebsübergang stattgefunden hat oder die Betriebsstilllegung vorliegt, kann in den meisten Fällen nur gerichtlich geklärt werden.



44. Krankheit

Auszubildende sind verpflichtet, ihren Ausbildungsbetrieb, die Berufsschule und die überbetriebliche Ausbildungsstätte unverzüglich, vor Arbeits- oder Schulbeginn, über eine Arbeitsunfähigkeit zu informieren. Auszubildende müssen dabei mitteilen, dass und wie lange sie voraussichtlich arbeitsunfähig sind (§ 5 Abs. 1 EFZG). Hierzu genügt zunächst eine kurze Nachricht am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit. Die Mitteilung kann auch per Fax, SMS oder E-Mail sowie durch Boten (Angehörige oder Arbeitskollegen) erfolgen. Allerdings trägt der Auszubildende hier die Verantwortung, wenn die Nachricht nicht, zu spät oder falsch ankommt.

Angaben über die Art oder Ursache der Arbeitsunfähigkeit müssen nicht gemacht werden, es sei denn, es handelt sich um eine ansteckende Krankheit, vor denen der Arbeitgeber Mitarbeiter und Kunden schützen muss.

Die verspätete Anzeige kann im Einzelfall nach einer Abmahnung und, bei Wiederholung, die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses nach sich ziehen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage an, muss dem Ausbildungsbetrieb spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden (§ 5 Abs. 1 S. 2 EFZG).

Der Ausbildungsbetrieb kann von seinen Auszubildenden aber auch schon früher, zum Beispiel am ersten Krankheitstag, eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlangen (§ 5 Abs. 1 S. 3 EFZG). Bei Erkrankung im Ausland genügt die Zusendung per E-Mail oder Fax, wenn das Original auf dem Postweg nachgesandt wird.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger, als in der ersten ärztlichen Bescheinigung angegeben, muss eine erneute ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden. Auch hierfür gelten die vorgenannten Regeln.

Weisen Auszubildende ihre Arbeitsunfähigkeit nicht nach, kann der Ausbildungsbetrieb die Zahlung der Ausbildungsvergütung vorübergehend verweigern. Wird die Arbeitsunfähigkeit letztendlich nachgewiesen, ist die Ausbildungsvergütung rückwirkend ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zu zahlen. Ungeachtet dessen, kann die wiederholte Nichtvorlage oder verspätete Vorlage, nach vorheriger Abmahnung, zu einer Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses führen.

Sind Auszubildende arbeitsunfähig erkrankt, haben sie, bis zur Dauer von sechs Wochen, einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung in voller Höhe. Dieser Anspruch entsteht erstmals vier Wochen nach Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses.

Im Falle einer Langzeiterkrankung erhalten Auszubildende, nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeit für längstens 78 Wochen in 3 Jahren Krankengeld von der Krankenkasse.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit an, sind Auszubildende auch nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung verpflichtet, ihrem Ausbildungsbetrieb eine ärztliche Arbeitsunfähigkeits-Folgebescheinigung vorzulegen.

Jede neue Krankheit löst einen neuen Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber für die Dauer von maximal sechs Wochen aus.

Werden Auszubildende während des Urlaubs krank und ist diese Krankheit durch ärztliches Attest nachgewiesen, so wird diese Zeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet (§§ 8, 7 Abs. 4 BUrlG). Die Krankheitstage gelten dann nicht als Urlaubstage.



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle
Telefon: 069 97172-818
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

Die Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht zwingend, dass Auszubildende sich zu Hause aufhalten müssen. Sie dürfen aber nichts tun, was die Genesung verzögert oder gefährdet.

Grundsätzlich beweist eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, dass der/die Auszubildende tatsächlich arbeitsunfähig ist. Will der Ausbildungsbetrieb die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht anerkennen, muss er diesbezüglich berechnete Zweifel anmelden.

Folgende Indizien können den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern:

- Ankündigung der Arbeitsunfähigkeit durch Auszubildende
- Androhung der Arbeitsunfähigkeit im Falle der Nichterteilung von Urlaub
- Attestierung beruht nicht auf einer ärztlichen Untersuchung,
- Auszubildende verrichten Schwarzarbeit oder arbeiten ganztägig beim Eigenheimbau
- häufiger Arztwechsel
- Rückdatierung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung um mehr als 2 Tage
- kein Praxisstempel oder keine Unterschrift des Arztes/der Ärztin
- Auffällig häufige oder nur kurze Arbeitsunfähigkeit
- Beginn der Arbeitsunfähigkeit fällt häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Woche,
- Die Arbeitsunfähigkeit wurde von einem Arzt festgestellt, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auffällig geworden ist.

Bestehen solche Zweifel, kann der Arbeitgeber die Krankenkasse der Auszubildenden mit einer Untersuchung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen beauftragen (§ 275 Abs. 1 Nr. 3 b SGB V). Dieser Auftrag zur Begutachtung muss vom Medizinischen Dienst innerhalb von drei Tagen durchgeführt werden.

Wegen einer Krankheit können Ausbildungsbetriebe Auszubildende grundsätzlich nicht kündigen.

In zwei Fällen ist eine Kündigung wegen Krankheit jedoch ausnahmsweise möglich, wobei es auf die Umstände des Einzelfalls ankommt:

Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen

Bei häufigen Kurzerkrankungen kann gekündigt werden, wenn

- in einem Zeitraum von 24 Monaten
- pro Jahr mindestens ungefähr 45 bis 60 solcher Kurzerkrankungstage anfallen.

Kündigung bei Langzeiterkrankungen

Bei Langzeiterkrankungen kann gekündigt werden, wenn

- feststeht, dass die Eignung für den Ausbildungsberuf infolge der Krankheit (zum Beispiel Allergien) dauerhaft entfallen ist
- oder mit einer Gesundung innerhalb der Ausbildungszeit nicht zu rechnen ist. Dies ist der Fall, wenn in den nächsten 24 Monaten nicht mit einer Gesundung zu rechnen ist (BAG 12.04.2002; NZA 2002, 1081) oder der Azubi bereits 18 Monate arbeitsunfähig erkrankt und eine Gesundung noch völlig ungewiss ist (BAG 21.05.1992; DB 1993, 1292).

Auszubildende dürfen, trotz Arbeitsunfähigkeit, grundsätzlich an der Abschluss-/Gesellenprüfung teilnehmen. Der Kranken- und Unfallversicherungsschutz bestehen fort. Eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung ist grundsätzlich nicht erforderlich.



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle
Telefon: 069 97172-818
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

Aufgrund seiner Fürsorgepflicht ist der Prüfungsausschuss jedoch, bei praktischen Prüfungen, verpflichtet, Auszubildende von der Prüfung abzuhalten und nach Hause zu schicken, wenn sie erkennbar prüfungsunfähig sind und die Ablegung der Prüfung ein erkennbares Sicherheitsrisiko darstellen würde. Nimmt der Prüfling an der Prüfung teil, obwohl er weiß, dass er krank ist, kann er sich später nicht auf seine Erkrankung berufen und nach Prüfungsende wieder von der Prüfung zurücktreten, sondern muss das Prüfungsergebnis akzeptieren (OVG Schl-H, 23.09.1994, SPE Prüfungsunfähigkeit 596 Nr 49).

45. Kündigung

Während der Probezeit kann jede Vertragspartei den Ausbildungsvertrag jederzeit ohne Angaben von Gründen fristlos kündigen (§ 22 Abs. 1 BBiG). Die Kündigung einer Schwangeren ist auch während der Probezeit grds. **nicht** möglich.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und dem Vertragspartner vor Ablauf der Probezeit zugegangen sein.

Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur fristlos und bei **Vorliegen eines wichtigen Grundes** gekündigt werden (§ 22 Abs. 2 Nr.2 BBiG). Eine **ordentliche** Kündigung des Ausbildungsverhältnisses ist **nicht** möglich, sie kann auch nicht wirksam vertraglich vereinbart werden.

Ein wichtiger Grund ist gegeben, wenn dem Kündigenden

- die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit
- unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles
- und unter Abwägung des Interesses beider Vertragsparteien nicht länger zuzumuten ist.

Wichtige Gründe - wobei es jeweils auf den konkreten Einzelfall ankommt - können z.B. sein:

Fortgesetztes vertragswidriges Verhalten des Auszubildenden trotz Abmahnung	Fortgesetztes vertragswidriges Verhalten des Ausbildungsbetriebes trotz Abmahnung
<ul style="list-style-type: none"> • Fortgesetztes unentschuldigtes Fehlen in Betrieb, Berufsschule oder überbetrieblicher Ausbildung • Wiederholtes Zuspätkommen in Betrieb, Berufsschule oder überbetrieblicher Ausbildung • Während der Ausbildungszeit begangene Straftat • ernstzunehmende Gewaltdrohung gegenüber Vorgesetzten, Kollegen oder Mitauszubildende • Massive rassistische Beleidigungen von Mitauszubildenden • mangelnde Bereitschaft zur Eingliederung in die betriebliche Ordnung • Eigenmächtiger Urlaubsantritt 	<ul style="list-style-type: none"> • mangelhafte Ausbildung • Fehlende Ausbildungsberechtigung • Erhebliche Verstöße gegen das JArbSchG



Je länger das Ausbildungsverhältnis besteht, umso strengere Anforderungen stellen die Arbeitsgerichte an das Vorliegen des wichtigen Grundes.

Vor Ausspruch einer Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens muss der Auszubildende in der Regel wiederholt abgemahnt werden. Nur bei schweren Vertrauensverstößen (z.B. bei Unterschlagung eines größeren Geldbetrages) kann eine Kündigung direkt ohne vorherige Abmahnung ausgesprochen werden. Bei betriebsbedingten Kündigungen (z. B. wegen Betriebsaufgabe) ist eine Abmahnung überflüssig.

Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe des wichtigen Kündigungsgrundes erfolgen (§ 22 Abs. 3 BBiG). Eine fehlende Begründung kann **nicht** nachgeschoben werden.

Der wichtige Grund, auf den sich die Kündigung stützt, muss so genau bezeichnet werden, dass der Empfänger eindeutig erkennen kann, um welche konkreten Vorfälle es sich handelt. Erforderlich sind hierbei Angaben über Zeit (Datum, Uhrzeit), Ort und Art des Vertragsverstößes.

Schlagwortartige Hinweise wie „Störung des Betriebsfriedens“, „untragbares Verhalten“ oder „Häufiges Zuspätkommen“ genügen **nicht**.

Wird die Schriftform nicht gewahrt oder werden die Kündigungsgründe nicht oder nur unzureichend angegeben, ist die Kündigung **nichtig**. Eine Nachbesserung oder Nachreichung der Kündigungsgründe ist **nicht** zulässig.

Die Kündigung muss dem Empfänger spätestens zwei Wochen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes zugehen (§ 22 Abs. 4 BBiG). Entscheidend ist der Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von dem Ereignis erfährt, das ihn zur Kündigung veranlasst. Geht die Kündigung nach Ablauf der Zweiwochenfrist ab Kenntnis zu, ist sie unwirksam.

Nach der Probezeit können Auszubildende das Ausbildungsverhältnis gemäß § 22 Abs. 2 Nr.2 BBiG mit einer **Frist von 4 Wochen** kündigen, wenn sie

- die Berufsausbildung insgesamt aufgeben
- oder eine Ausbildung in einem anderen Beruf machen will.

Auch diese Kündigung muss schriftlich und unter Angabe des besonderen Kündigungsgrundes (Berufsaufgabe bzw. –wechsel) erfolgen (§ 22 Abs. 3 BBiG).

Wollen Auszubildender dagegen denselben Beruf weiterlernen und lediglich den Betrieb wechseln, besteht diese besondere Kündigungsmöglichkeit nicht. Ist der besondere Kündigungsgrund der Berufsaufgabe bzw. des Berufswechsels nur vorgeschoben, um die gleiche Ausbildung in einem anderen Betrieb machen zu können, kann der alte Ausbildungsbetrieb von ihm Schadensersatz verlangen (§ 23 Abs. 1 BBiG).

Die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses ist eine wesentliche Änderung des Inhaltes des Berufsausbildungsvertrages, die der Kammer vom Ausbildungsbetrieb gem. § 30 HwO in jedem Fall – egal, ob der Betrieb oder der Auszubildende gekündigt hat - sofort mitgeteilt werden muss.

Will der Kündigungsempfänger gegen die Kündigung vorgehen, muss er gemäß § 4 KSchG, innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung, Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erheben. Falls vorhanden, ist zuvor der Lehrlingsschiedsausschuss der zuständigen Innung anzurufen.

Die Kündigung einer Schwangeren ist nur (§ 9 MuSchG) in besonderen Ausnahmefällen und mit Zustimmung der zuständigen Stelle zulässig.



Kündigung und Abmahnung eines Jugendlichen werden nur wirksam, wenn sie dem gesetzlichen Vertreter zugehen. Will der Jugendliche seinerseits kündigen, muss der gesetzliche Vertreter die Kündigung erklären.

Drohende Insolvenz oder der Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens ohne vollständige Einstellung des Geschäftsbetriebes ist kein Kündigungsgrund! Allein die Eröffnung des Verfahrens oder die Bestellung eines Insolvenzverwalters erweitern die Kündigungsrechte nicht. Allerdings steht dem Insolvenzverwalter dann ein "besonderes Kündigungsrecht" zu, wenn der Betrieb gänzlich stillgelegt und die Geschäftstätigkeit vollständig eingestellt wird. Keine Betriebsstilllegung liegt vor, wenn der Betrieb gem. [§ 613a BGB](#) übergeht. In solchen Fällen übernimmt ein Dritter den Betrieb mit sämtlichen Forderungen und Verbindlichkeiten und tritt in die Rechtsstellung des ursprünglichen Geschäftsinhabers mit sämtlichen Rechten und Pflichten auch gegenüber der Belegschaft ein. Sofern Kündigungen ausgesprochen werden, jedoch der Betrieb nur unter eine neue Leitung gestellt wird, sollte anwaltlicher Rat eingeholt werden. Ob in diesen Fällen ein Betriebsübergang stattgefunden hat oder die Betriebsstilllegung vorliegt, kann in den meisten Fällen nur gerichtlich geklärt werden.

Sofern in der Folge eines Insolvenzverfahrens die Betriebsstilllegung eintritt, muss die Betriebsstilllegung im Kündigungsschreiben als Kündigungsgrund angegeben werden. Erfolgt im Betrieb keine Ausbildung mehr, so kann auch der Auszubildende oder - sofern dieser noch nicht volljährig ist - sein Erziehungsberechtigter kündigen.

Laut geltender Rechtsprechung [BAG, 27.05.1993 - 2 AZR 601/92](#) können Ausbildungsverhältnisse bei Konkurs des Arbeitgebers in der Regel nicht außerordentlich, sondern nur unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist ([§ 622 BGB](#)) vom Konkursverwalter gekündigt werden.

46. Mängel in der Berufsausbildung

Die passende Antwort auf den Fachkräftemangel im Handwerk ist eine attraktive und qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

Im Mittelpunkt der dualen Berufsausbildung stehen die Vermittlung und das Erlangen der beruflichen Handlungsfähigkeit. In nahezu allen Bereichen des Handwerks bedeutet dies „learning by doing“. Hierbei ist es wichtig, die Ausbildung, unter Berücksichtigung des Ausbildungsrahmens, individuell an die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden anzupassen.

Die Ausbildung junger Menschen im eigenen Betrieb ist ein Instrument der Personalentwicklung. Eine Entwicklung, die von allen Beteiligten Zeit, Geduld, und Einsatz verlangt.

Wie es der Name schon sagt, wird ein Berufsausbildungsvertrag zum Zwecke der Berufsausbildung geschlossen. Mit ihrer Unterschrift bekennen sich die Ausbildungsbetriebe zu ihrer Verantwortung. Das heißt, sie akzeptieren die entsprechenden Gesetze ([Berufsbildungsgesetz](#), [Jugendarbeitsschutz](#), [Arbeitszeitgesetz](#), [Bundesurlaubsgesetz](#) usw.), sie bekennen sich zu ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Auszubildenden und respektieren die Berufsschule als Partner und bedeutenden Lernort in der Berufsausbildung.

Wer Lehrlinge zur Ausbildung annimmt, muss auch organisatorisch sicherstellen, dass die für eine fachgerechte planmäßige Ausbildung erforderliche Zeit den Ausbildern zur Verfügung steht. Dies gilt besonders für Auszubildende, den das Lernen schwerer fällt und dadurch mehr Zeit und Betreuung benötigen.



Es ist insbesondere unzulässig, Auszubildende häufig mit ausbildungsfremden Arbeiten zu beschäftigen. Ein solcher Ausbildungsmangel verpflichtet den Ausbildungsbetrieb zum Schadenersatz, wenn der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht besteht. ([Arbeitsgericht Duisburg, Urteil vom 11.11.1976, 1 Ca 955/76 EzB, §6 Abs.1 BBiG Nr.1, Nr.13](#))

47. Mehrarbeit

Bei jugendlichen Auszubildenden (unter 18 Jahren) ist Mehrarbeit über die wöchentliche Ausbildungszeit von 40 Stunden nicht gestattet. (Auch gibt es hier weitere Einschränkungen von Nachtruhe, Schichtzeit und 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, denn das wäre dem Ausbildungszweck nicht dienlich.

Bei Mehrarbeit gilt der Grundsatz, dass der Ausbildungsbetrieb diese Zeit erfassen muss und eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung besonders zu vergüten ist (§ 17 Abs. 3 BBiG).

Diese Vergütung kann durch einen Freizeitausgleich oder finanziell erfolgen.

48. Minderjährige Auszubildende

Unternehmen, die Minderjährige beschäftigen, müssen vor allem die Bestimmungen des [Jugendarbeitsschutzgesetzes](#) beachten.

Wichtige Punkte sind insbesondere:

- die Dauer der Arbeits-/Ausbildungszeit,
- Ruhepausen,
- Fünf-Tage-Woche,
- der Urlaub,
- die besondere Fürsorgepflicht bei gefährliche Arbeiten und
- die Belehrung über Gefahren.

Jugendliche dürfen zudem nur beschäftigt werden, wenn 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. Ausbildungsbetriebe haben Jugendliche ausdrücklich zur Teilnahme an den Untersuchungen aufzufordern und sie hierzu freizustellen. Liegt die Untersuchungsbescheinigung nicht im vorgeschriebenen Zeitrahmen vor, darf der Jugendliche nicht weiterbeschäftigt werden.

Für den Nachweis dieser Untersuchungen ist die Nutzung eines bestimmten Formulars vorgeschrieben. Dieser sogenannte [Untersuchungsbeurteilungsschein](#) ist bei der Stadt- bzw. Gemeindeverwaltung erhältlich.

Gemäß § 29 HwO ist die Eintragung von Berufsausbildungsverträgen seitens der Handwerkskammer abzulehnen oder zu löschen, wenn, bei Jugendlichen, die vorgeschriebenen ärztlichen Bescheinigungen nicht zur Einsicht vorgelegt werden.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz sowie die Anschrift der [zuständigen Aufsichtsbehörde](#) müssen im Betrieb aushängen. Bei mehr als drei Jugendlichen (unter 18 Jahren) müssen Arbeitszeiten und Ruhepausen ausgehängen werden. Der Arbeitgeber hat auch ein Verzeichnis der Jugendlichen (unter 18 Jahren) zu führen.



Berufsausbildungsverträge mit minderjährigen Auszubildenden sind von den Erziehungsberechtigten zu unterzeichnen. Dementsprechende ist bei Abmahnungen und Kündigungen zu beachten, dass diese an die gesetzlichen Vertreter zu richten sind, da sie sonst nicht wirksam werden.

49. Mindestausbildungsvergütung

Die gemäß § 17 BBiG vorgeschriebene Mindestausbildungsvergütung gilt für alle ab dem **1. Januar 2020** beginnenden Berufsausbildungsverträge. Auf alle vor diesem Datum begonnenen Berufsausbildungsverhältnisse wirkt sich die Mindestausbildungsvergütung nicht aus.

Bei der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung handelt es sich um einen monatlichen Brutto-Pauschalbetrag bei einer Vollzeitausbildung.

Im Falle einer **Teilzeitausbildung** ist der Auszubildende (Betrieb) gemäß § 17 Abs. 5 BBiG berechtigt, die Ausbildungsvergütung gemäß der vereinbarten Teilzeit prozentual zu kürzen.

Die gemäß § 17 BBiG geregelte verpflichtende Untergrenze für die Angemessenheit der gesetzlichen Ausbildungsvergütung.

Ab dem 1. Januar 2023 gelten die folgenden Untergrenzen für die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung (§ 17 BBiG Abs. 2):

Beginn der Ausbildung	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr + 18 %	3. Ausbildungsjahr + 35 %	4. Ausbildungsjahr + 40 %
2023 (1.1.-31.12.2023)	620,00 €	731,60 € (620,- € + 18 %)	837,00 € (620,- € + 35 %)	868,00 € (620,- € + 40 %)
2024 (1.1.-31.12.2024)	649,00 €	766,00 € (649,- € + 18 %)	876,00 € (649,- € + 35 %)	909,00 € (649,- € + 40 %)
2025 (1.1.-31.12.2025)	682,00 €	805,00 € (682,- € + 18 %)	921,00 € (682,- € + 35 %)	955,00 € (682,- € + 40 %)
2026 (1.1.-31.12.2026)	724,00 €	854,00 € (724,- € + 18 %)	977,00 € (724,- € + 35 %)	1.014,00 € (724,- € + 40 %)

Zu berücksichtigen ist, dass der Auszubildende grundsätzlich immer in der Jahrgangskohortenzeile der abgebildeten Tabelle bleibt. Das heißt, wer im Jahr 2023 seine Berufsausbildung beginnt, hat demnach im zweiten Ausbildungsjahr einen Anspruch auf eine Mindestausbildungsvergütung von brutto 731,60 € pro Monat.

Der Berechnungsmodus für die Mindestausbildungsvergütung ab dem 1. Januar 2024 und alle Folgejahre ist gemäß § 17 Abs. 2 S.3 BBiG festgelegt.

50. Pausen

Als Ruhepause gilt nur eine Unterbrechung der Ausbildung/Arbeit von mind. 15 Minuten. Folgende Ruhepausen, die nicht zur Arbeitszeit/Ausbildungszeit zählen, sind mindestens einzuhalten:

Jugendliche	Volljährige
Arbeitszeit: 4,5 – 6 Stunden = 30 min. Pause über 6 Stunden = 60 min. Pause	Arbeitszeit: 6 - 9 Stunden = 30 min. Pause über 9 Stunden = 45 min. Pause
Nach spätestens 4,5 Stunden muss eine Ruhepause erfolgen.	Nach spätestens 6 Stunden muss eine Ruhepause erfolgen.
(§ 11 JArbSchG)	(§ 4 ArbZG)



51. Pausenräume

Bei mehr als zehn Beschäftigten oder wenn die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit es erfordern, ist den Beschäftigten ein Pausenraum oder ein entsprechender Pausenbereich zur Verfügung zu stellen. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigten in Büroräumen oder vergleichbaren Arbeitsräumen beschäftigt sind und dort gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während der Pause gegeben sind.

Schwangere Frauen und stillende Mütter müssen sich während der Pausen und, soweit es erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.

(Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten nach § 3 Absatz 1 ArbStättV)

52. Persönliche und fachliche Eignung

Die Ausbildung junger Menschen ist von hoher sozialer und wirtschaftlicher Bedeutung. Daher unterliegen Ausbildungsbetriebe und deren Ausbildungspersonal entsprechend qualitativen Ansprüchen.

Ausbilden darf nur, wer persönlich und fachlich dazu geeignet ist.

Die Handwerksordnung unterscheidet zwischen beruflicher und berufs- und arbeitspädagogischer Eignung (§ 22b Abs. 1 HwO).

Gemäß § 22b Abs. 2 HwO besitzt, in einem zulassungspflichtigen Handwerk die fachliche Eignung, wer

1. die Meisterprüfung in dem **zulassungspflichtigen Handwerk**, in dem ausgebildet werden soll, oder in einem mit diesem verwandten Handwerk bestanden hat oder
2. in dem zulassungspflichtigen Handwerk, in dem ausgebildet werden soll, oder in einem mit diesem verwandten Handwerk
 - a) die Voraussetzungen zur Eintragung in die Handwerksrolle nach § 7 HwO erfüllt oder
 - b) eine Ausübungsberechtigung nach § 7a HwO oder § 7b HwO erhalten hat oder
 - c) eine Ausnahmegewilligung nach § 8 HwO oder nach § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 HwO erhalten hat

und den Teil IV der Meisterprüfung oder eine gleichwertige andere Prüfung, insbesondere eine Ausbildereignungsprüfung auf der Grundlage einer nach § 30 Abs. 5 des Berufsbildungsgesetzes erlassenen Rechtsverordnung, bestanden hat.

In einem **zulassungsfreien Handwerk** oder einem handwerksähnlichen Gewerbe besitzt die für die fachliche Eignung erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, wer

1. die Meisterprüfung in dem zulassungsfreien Handwerk oder in dem handwerksähnlichen Gewerbe, in dem ausgebildet werden soll, bestanden hat,
2. die Gesellen- oder Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat,
3. eine anerkannte Prüfung an einer Ausbildungsstätte oder vor einer Prüfungsbehörde oder eine Abschlussprüfung an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Schule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat,
4. eine Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat oder
5. eine Gleichwertigkeitsfeststellung nach § 51e oder einen Bildungsabschluss besitzt, dessen Gleichwertigkeit nach anderen rechtlichen Regelungen festgestellt worden ist und



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle
Telefon: 069 97172-818
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

im Falle der Nummern 2 bis 5 eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist. Der Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule gemäß Satz 1 Nr. 4 gleichgestellt sind Diplome nach § 7 Abs. 2 Satz 4. Für den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten finden die auf der Grundlage des § 30 Abs. 5 des Berufsbildungsgesetzes erlassenen Rechtsverordnungen Anwendung.

53. Probezeit

Jedes Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit von einem bis maximal vier Monaten (§ 20 BBiG). Die Dauer wird im Ausbildungsvertrag gemeinsam vereinbart. Einzelne Tarifverträge sehen andere Regelungen vor (Tarifvertrag für Auszubildende des Friseurhandwerks in Hessen § 16 = 3 Monate).

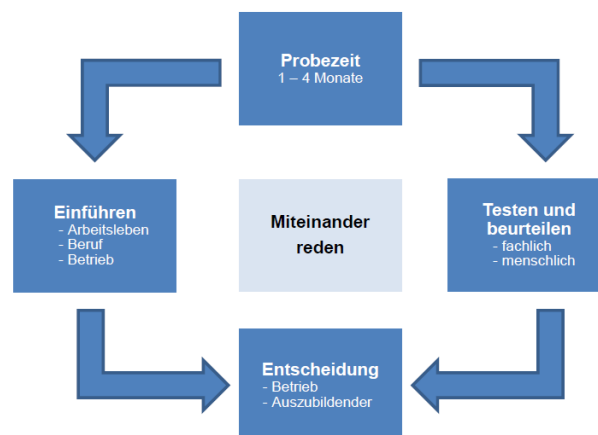
Die Probezeit in der Ausbildung hat eine besondere Stellung. Für die meisten Jugendlichen markiert eine Ausbildung den Übergang von der Schule in das Berufsleben. Die Wahl für einen Beruf sollte daher vom zukünftigen Azubi gut überlegt und notfalls auch verändert werden können. Das Gesetz sieht aus diesen Gründen eine Probezeit vor.

Ob der Auszubildende wirklich für den Beruf geeignet ist, kann nur im Arbeitsalltag festgestellt werden. Auch die Frage, ob der Jugendliche menschlich in das soziale Umfeld passt, kann erst im Verlauf der Probezeit beantwortet werden. Deshalb hat die Probezeit auch eine Auswahlfunktion.

Während der Probezeit überprüfen Ausbilder im Arbeitsalltag durch vielfältige Aufgaben, ob die neuen Azubis fachlich für den Beruf geeignet sind und menschlich in den Betrieb passen. Anhand der Ergebnisse beurteilen sie, ob der Einzelne das Ausbildungsziel erreichen kann.

Spätestens am Ende der Probezeit müssen Ausbilder entscheiden, ob der Auszubildende für den Beruf geeignet ist und sich in den Betrieb einfügen kann. Auch der Azubi nutzt die Probezeit, um zu entscheiden, ob seine Berufswahl richtig war.

Die wichtigsten Aufgaben während der Probezeit:



Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung (Weiter Vertragsbestimmungen des Berufsausbildungsvertrages § 1).

Das Ausbildungsverhältnis kann während der Probezeit von beiden Seiten ohne Begründung, jederzeit und fristlos in schriftlicher Form gekündigt werden. Bei einer Schwangerschaft gilt dieses nicht, da der Kündigungsschutz hier eine höhere Priorität besitzt.



54. Prüfung nach Beendigung der Ausbildungszeit

Gemäß § 36 Abs. 1 HwO ist zur Gesellen-/Abschlussprüfung zuzulassen, wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet.

Für den Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main gelten zwei Prüfungstermine:

31.01. – Winterprüfung

31.07. – Sommerprüfung

Bei Berufsausbildungsvertrag, der beispielsweise am 30.11. endet, kann es sein, dass die Gesellen-/Abschlussprüfung erst zwei Monate nach dem Vertragsende abgeschlossen wird.

In diesem Fall kann, für die Zeit bis zur Prüfung, eine Vereinbarung über Weiterarbeit (Mindestlohn bzw. tariflich festgelegter Lohn für Hilfsarbeiter) getroffen werden; es kann aber auch eine Nichtbeschäftigung erfolgen.

Gemäß § 14 Abs. 1 Ziffer 3 BBiG haben Ausbildungsbetriebe alle Prüfungsmaterialien zu stellen und die Kosten der Prüfung zu tragen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden.

Sollte die Prüfung nicht bestanden werden, so können Auszubildende rückwirkend eine Verlängerung des Berufsausbildungsvertrages verlangen (§ 21 Abs. 3 BBiG).

55. Rücktritt vor Beginn der Ausbildung

Sofern nicht besondere Vereinbarungen getroffen wurden, kann vor Beginn der Ausbildung der Rücktritt vom Vertrag erklärt werden. Dies sollte in schriftlicher Form erfolgen. Ansonsten kann in der Probezeit selbst am ersten Tag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen schriftlich gekündigt werden.

56. Ruhezeit

Als Ruhezeit (§ 5 ArbZG) bezeichnet der Gesetzgeber die Zeit zwischen dem Arbeits-/Ausbildungsende eines Tages und dem Arbeits-/Ausbildungsbeginn am Folgetag.

Die einzuhaltende Ruhezeit beträgt bei Erwachsenen mindesten 11 und bei Jugendlichen (§ 13 JArbSchG) mindestens 12 Stunden.

57. Sanitäre Anlagen und Umkleieräume (weibliche Auszubildende)

Gemäß den Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten nach § 3 Absatz 1 ArbStättV haben Arbeitgeber Toiletten- und geeignete Umkleieräume sowie, wenn es die Art der Tätigkeit oder gesundheitliche Gründe erfordern, Waschräume zur Verfügung zu stellen. Diese sind für Männer und Frauen getrennt einzurichten oder es ist eine getrennte Nutzung zu ermöglichen.

Unter Beachtung und Einhaltung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) haben auch Kleinbetrieben, ohne größere bauliche Veränderungen, die Möglichkeit, Frauen und Männer zu beschäftigen. Oft genügt hierfür eine organisatorische Regelung.

Für die Beurteilung der getroffenen Maßnahmen ist grundsätzlich die Dezernate für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik der Regierungspräsidien in Hessen zuständig.



58. Schadensersatz

Der Auszubildende haftet wie jeder Arbeitnehmer für vorsätzlich oder fahrlässig verursachte Schäden (§ 10 Abs. 2 BBiG, § 276 BGB). Insofern gelten aber die allgemeinen von den Gerichten entwickelten Grundsätze der Haftungsbegrenzung im Arbeitsverhältnis entsprechend.

Bei Schäden im Zusammenhang mit betrieblich veranlassten Tätigkeiten Folgendes (BAG 25.9.97, ArbuR 98, 123):

Verschuldungsgrad	Haftung von Auszubildenden
leichteste Fahrlässigkeit	keine Haftung
normale Fahrlässigkeit	anteilig
mittlere Fahrlässigkeit	anteilig
grobe Fahrlässigkeit	anteilig
Vorsatz	voll

Die Gerichte haben diese Haftungsregeln unter dem Gesichtspunkt der Existenzgefährdung des Arbeitnehmers weiter wie folgt begrenzt:

- Mittlere Fahrlässigkeit max. 0,5 – 1 Monatsgehalt (LAG Nürnberg, LAGE § 611 BGB Arbeitnehmerhaftung Nr. 14)
- Grobe Fahrlässigkeit max. 3 Monatsgehälter (LAG Köln, LAGE § 611 BGB Gefahrgeneigte Arbeit Nr. 10)

Für Auszubildende gelten diese Obergrenzen erst recht.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass Auszubildende nur für Schäden einstehen müssen, die sie bei Anwendung des in der Ausbildung bereits Erlernten und unter Berücksichtigung der erworbenen Erfahrung und der Einsichtsfähigkeit in mögliche Gefahren vermeiden konnten (ArbG Rheine 28.7.1967, ARST 68, 143). Hierbei trifft den Ausbildungsbetrieb, gegenüber normalen Arbeitnehmern, eine erhöhte Verpflichtung zur Einweisung und Beaufsichtigung (BAG 7.7.70, DB 70, 1886).

59. Schlechte Leistungen

Auszubildende haben unterschiedliche Stärken und Schwächen. Je früher diese erkannt werden, desto leichter lässt Abhilfe schaffen.

Bei schwachen schulischen Leistungen sollte zunächst das Gespräch mit dem Lehrer gesucht werden, um festzustellen, wo die Schwächen liegen. Dieser Kontakt ist auch deshalb sehr wichtig, um eine eventuelle Nachhilfe in Betracht zu ziehen.

Bei schlechten betrieblichen Leistungen gibt oft die Zwischenprüfung genaueren Aufschluss über die vorhandenen Mängel. Durch gezielte, unter Anleitung des Ausbilders erfolgte Übungsarbeiten, kann eine Verbesserung erreicht werden.

Ist zu erwarten, dass trotz Nachhilfe und Übungsarbeiten der Lehrling das Ausbildungsziel in der Regelausbildungszeit nicht erreicht, kann nach Abwägung aller Fakten auf Antrag des Auszubildenden eine Verlängerung der Ausbildungszeit (§ 8 Abs. 2 BBiG) erfolgen.

60. Schwangerschaft

Bei einer Schwangerschaft ist das Mutterschutzgesetz mit allen Bestimmungen, Beschäftigungseinschränkungen und Beschäftigungsverboten zu beachten. Weiterhin muss der Ausbildungsbetrieb dem [Regierungspräsidium Darmstadt – Abt. Arbeitsschutz und Umwelt](#) eine Mitteilung machen. Eine Kündigung - auch in der Probezeit - ist nicht mehr durchführbar.



Während der Schwangerschaft muss zu ärztlichen Untersuchungen eine Freistellung erfolgen; sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung besteht ein Beschäftigungsverbot.

Wenn von der Auszubildenden keine Elternzeit genommen wird, so kann die Ausbildung unter Beachtung von Beschäftigungseinschränkungen und Beschäftigungsverboten weitergeführt werden. Die Zeiten der Beschäftigungsverbote führen nicht zwangsläufig zu einer Verlängerung der Ausbildungszeit.

Wird jedoch Elternzeit beantragt, so wird das Berufsausbildungsverhältnis um diese Zeit unterbrochen. Hier muss eine entsprechende Mitteilung an die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main erfolgen. Nach der Elternzeit kann die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main gemäß [§ 8 Abs. 2 BBiG](#) die Ausbildungszeit um die Zeit der Unterbrechung verlängern.

Unter Umständen ist es möglich, die Ausbildung mit verminderter Stundenzahl (Teilzeitausbildung/bis zu 30 Wochenstunden) innerhalb der Elternzeit fortzusetzen. Hierzu ist eine Beratung und Genehmigung durch die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main erforderlich.

61. Tarifvertrag

Die Grundlage aller Tarifverträge in Deutschland ist das [Tarifvertragsgesetz](#), kurz TVG, vom 9. April 1949.

Demzufolge regeln Tarifverträge die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthalten Rechtsnormen, die den Inhalt von Beschäftigungsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können.

Tarifverträge gelten unmittelbar (ohne dass seine Geltung noch vertraglich vereinbart werden müsste) und zwingend, wenn beide Vertragsparteien tarifgebunden sind.

Tarifverträge sind somit zwingend anzuwenden wenn Ausbildungsbetriebe dem entsprechenden Arbeitgeberverband (Innung, Fachverband) angeschlossen und Arbeitnehmer/Auszubildenden Mitglied der zuständigen Gewerkschaft sind.

Ausnahmsweise kann ein Arbeitgeber trotz Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband nicht tarifgebunden sein, wenn die Satzung des Verbandes eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (so genannte OT-Mitgliedschaft) vorsieht und der Arbeitgeber diese Form der Mitgliedschaft innehat.

Unabhängig davon kann jederzeit einzelvertraglich durch eine so genannte Bezugnahmeklausel die Geltung eines Tarifvertrags oder einer bestimmten Tarifregelung vereinbart werden.

Abweichungen zugunsten der Arbeitnehmer/Auszubildenden (Günstigkeitsprinzip) sind erlaubt.

Ein Sonderfall ist die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags.

Ein [allgemeinverbindlicher Tarifvertrag](#) ist auf alle Arbeitsverhältnisse im Geltungsbereich des Tarifvertrags anzuwenden unabhängig von dem Willen der Arbeitsvertragsparteien.

Bei dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ein Tarifregister geführt, in das der Abschluss, die Änderung und die Aufhebung der Tarifverträge sowie der Beginn und die Beendigung der Allgemeinverbindlichkeit eingetragen werden.



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle
Telefon: 069 97172-818
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

Wo sind Tarifauskünfte zu erhalten:

- Arbeitgeber, die Mitglied des tarifabschließenden Arbeitgeberverbandes sind, erhalten Tarifverträge von ihrem Verband.
- Beschäftigte, die Mitglied der tarifabschließenden Gewerkschaft sind, erhalten Tarifverträge von ihrer Gewerkschaft.
- Tarifgebundene Arbeitgeber sind verpflichtet, die für ihren Betrieb maßgeblichen Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.
- Sofern ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt und daher zwingend anzuwenden ist, können die davon betroffenen Arbeitgeber und Beschäftigten von den Tarifvertragsparteien (Arbeitgeberverband und Gewerkschaft) eine Abschrift des Tarifvertrages gegen Erstattung der Selbstkosten verlangen.
- Bei dem Tarifregister des Landes Hessen.

62. Teilzeitberufsausbildung

Eine duale Berufsausbildung erfolgt in der Regel in Vollzeit. Es kann jedoch vorkommen, dass die persönliche Situation des Auszubildenden ein Abweichen von diesem Grundsatz erfordert. Der Gesetzgeber hat daher die Möglichkeit einer Berufsausbildung in Teilzeit eingeräumt (§ 7a Abs. 1 und BBiG).

Im Berufsausbildungsvertrag ist für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit zu vereinbaren. Die Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 Prozent betragen.

Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist.

Varianten einer Teilzeitausbildung:

Modell 1	Modell 2
Teilzeitausbildung ohne Verlängerung der Ausbildungszeit	Teilzeitausbildung mit Verlängerung der Ausbildungszeit
<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens 25 Wochenstunden (inkl. Berufsschule) • Die Regelausbildungsdauer gemäß der Ausbildungsverordnung bleibt erhalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens 20 Wochenstunden (inkl. Berufsschule) • Die Regelausbildungsdauer gemäß der Ausbildungsverordnung verlängert sich um maximal ein Jahr

Die Teilzeitberufsausbildung führt immer dann zu einer Verlängerung der regulären Ausbildungszeit (Variante 2), wenn die Auszubildenden nicht mehr in dem für die Ausbildung erforderlichen Maß in die betriebliche Praxis eingebunden werden können. Um das Ausbildungsziel zu erreichen, bietet sich hier eine Verlängerung der Ausbildungszeit an (§ 8 Abs. 2 BBiG).

Im Rahmen einer Teilzeitausbildung sind die Berufsschulpflicht und die Teilnahme an den vorgeschriebenen außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen in vollem Umfang zu erfüllen.

Die Ausbildung in Teilzeit ist im Berufsausbildungsvertrag entsprechend zu vermerken.



63. Triales Studium

Besonders leistungsfähigen und leistungsorientierten Abiturienten sowie Schulabgänger mit der Fachhochschulreife bietet das Handwerk die Möglichkeit eines Trialen Studiums.

Das Studium eröffnet einen systematischen Weg von der Ausbildung über den Gesellen- und Meisterstatus bis zum Bachelor of Arts (B.A. Handwerksmanagement). Es qualifiziert die Absolventen zur Führung kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU) sowie zur Aufnahme einer Tätigkeit als Fach- oder Führungskraft im Handwerk.

Die Teilnehmer an diesem Programm haben somit die Möglichkeit innerhalb von ca. viereinhalb Jahren drei anerkannte Bildungsabschlüsse zu erwerben: Gesellenbrief, Meisterbrief und Bachelorabschluss.

64. Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)

Die Anforderungen, die eine zeitgemäße Ausbildung an Ausbildungsbetriebe, Ausbilder und Auszubildende stellt, nehmen zu. Der Lernstoff wird nicht nur umfangreicher, sondern auch komplizierter. Infolge zunehmender Spezialisierung können insbesondere Klein- und Mittelbetriebe des Handwerks nicht mehr alle dem Berufsbild entsprechenden Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln.

In diesem Zusammenhang dient die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) als Ergänzung und Unterstützung der betrieblichen Ausbildung in Handwerksbetrieben. Die ÜLU-Kurse sind berufsspezifische, praktische Unterrichte, vom ersten bis zum vierten Ausbildungsjahr.

Die überbetriebliche Ausbildung wird nach anerkannten Unterweisungsplänen [des Heinz-Piast-Instituts für Handwerkstechnik an der Leibniz Universität Hannover \(HPI\)](#) in deren jeweils aktuellen Fassung durchgeführt.

Den Umfang der überbetrieblichen Ausbildung legt nach Anhörung des Berufsbildungsausschusses die Vollversammlung der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main fest.

Für die einzelnen ÜLU-Lehrgänge besteht die Freistellungspflicht durch den Ausbildungsbetrieb (§ 15 BBiG) und die Teilnahmepflicht seitens der Auszubildenden (§ 13 Ziffer 2 BBiG).

Die Finanzierung der Lehrgangskosten steht in der Regel auf drei Säulen.

Die Lehrgänge werden einerseits durch Zuschüsse des Bundes und das Landes Hessen getragen. Für die hierüber nicht gedeckten Kosten der überbetrieblichen Ausbildung einschließlich der Internatsunterbringung und der erstattungsfähigen Fahrtkosten erhebt die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main eine ÜLU-Umlage. Zur Zahlung dieser Umlage sind Inhaber aller in die Handwerksrolle eingetragenen Betriebe verpflichtet, die mittelbar oder unmittelbar von der überbetrieblichen Ausbildung profitieren. Dies gilt unabhängig davon, ob diese Betriebe ausbilden oder nicht.

Die Höhe der ÜLU-Umlage legt die Vollversammlung der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main nach Maßgabe der Beitragsordnung festgesetzt.



65. Überstunden

Mehrstunden, Überstunden, Mehrarbeit – es gibt unzählige Begriffe für die zusätzlich geleistete Arbeitszeit. Unabhängig von der Bezeichnung, geht dieses Thema mit einigen gesetzlichen Regeln einher.

Wer eine betriebliche Ausbildung macht, ist ausschließlich für den Zweck beschäftigt, einen Beruf zu erlernen. Auszubildender erhalten daher am Monatsende eine Vergütung und nicht Lohn oder Gehalt.

Für Auszubildende gelten besondere Kriterien:

1. In der Regel sind Überstunden bei Azubis nicht vorgesehen.
2. Es gibt Not- und Ausnahmefälle, in denen die Ausbildungszeit von Azubis durch Überstunden verlängert werden kann.
(Der grundsätzliche Mangel an Fachkräften gilt nicht als Notfall.)
3. Überstunden müssen dem Vertragszweck dienen. Wenn es im Betrieb zu Überstunden kommt, müssen diese den Ausbildungsinhalten entsprechen. Zudem muss die Arbeitszeit vom Ausbilder begleitet und überwacht werden.

Bei jugendlichen Auszubildenden (unter 18 Jahren) ist Mehrarbeit, über die wöchentliche Ausbildungszeit von 40 Stunden hinaus, nicht gestattet. Außerdem gibt es hier weitere Einschränkungen von Nachtruhe, Schichtzeit und der Fünf-Tage-Woche.

Bei volljährigen Auszubildenden ist im, gesetzlichen Rahmen, eine Mehrarbeit nicht verboten. Das Arbeitszeitgesetz legt die tägliche Höchst Arbeitszeit auf acht Stunden fest. Allerdings darf sie am Tag auf zehn Stunden aufgestockt werden – aber nur, wenn das innerhalb von 24 Wochen ausgeglichen wird und die Arbeitszeit damit wieder auf ein durchschnittliches Tages-Maximum von acht Stunden runtergekürzt wird.

Auch bei volljährigen Auszubildenden ist die Mehrarbeit nur in wirklich dringenden Fällen vorgesehen. Sie muss im Zusammenhang mit der Ausbildung stehen, ist vom Ausbildungsbetrieb zu dokumentieren und darf keine Regelmäßigkeit darstellen.

Gemäß [§ 17 Abs. 3 BBiG](#) gilt für jegliche Form von Mehrarbeit oder Überstunden der Grundsatz, dass eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung besonders zu vergüten ist. Dieser Ausgleich kann finanziell oder durch Freizeitgewährung erfolgen.

Manche Tarifverträge enthalten dazu eine Aussage über die Höhe der Vergütung für Mehrarbeit.

66. Umschulung

Eine Umschulung ist der Start in einen neuen Berufsabschnitt. Sei es eine berufliche Neuorientierung (z. B. aus gesundheitlichen Gründen) oder der Quereinstieg und Neustart in einen anderen als den vormals erlernten Beruf.

Geregelt ist die Umschulung in [§1, Absatz 5 des im Berufsbildungsgesetzes](#). Mit ihr soll erreicht werden, dass Arbeitnehmer flexibel auf die Veränderungen des Arbeitsmarktes reagieren können. Die meisten Umschulungen in Deutschland werden von Rentenversicherungen, Jobcentern oder Arbeitsagenturen gefördert und finanziert.

Gründe für eine Umschulung gibt es einige. Die Häufigsten sind:

- Arbeitslosigkeit,
- Gesundheitliche Einschränkungen, die die Ausübung des angestammten Berufs verhindern und
- der Wiedereinstieg in das Berufsleben nach längerer Abwesenheit.



Im Vergleich zu Auszubildenden gelten für Umschulungsverhältnisse grundsätzlich die allgemeinen Vorschriften des Arbeitsrechts. Dies wirkt sich z. B. in den folgenden Punkten aus:

- Probezeit
Die Vereinbarung einer Probezeit ist nicht zwingend. Eine Probezeit von bis zu 6 Monaten ist zulässig.
- Kündigung
Die Kündigung von Umschulungsverträgen richtet sich nach den Bestimmungen des [BGB](#) (§ 622 ff.).
- Zwischenprüfung
Umschüler müssen nicht an einer Zwischenprüfung teilnehmen, um zur Gesellenprüfung zugelassen zu werden.
- Überbetriebliche Unterweisung
Betriebliche Umschüler sind zur Teilnahme an den vorgeschriebenen ÜLU-Kursen verpflichtet.
- Berufsschule
Umschüler sind nach § 62,4 Hessisches Schulgesetz berufsschulberechtig. Die Arbeitsagentur fördert in der Regel einzelbetriebliche Umschulungsmaßnahmen aber nur, wenn am Berufsschulunterricht teilgenommen wird.
- Umschulungszeit
Regelausbildungszeit wird im Rahmen einer Umschulung um ein Drittel gekürzt (Maximalförderzeit gem. [§ 92 Abs. 2 SGB III](#)).
- Ausbildungsnachweis/Berichtsheft
Das Führen eines Ausbildungsnachweises/Berichtshefts ist in Umschulungsverhältnissen nicht zwingend vorgeschrieben. Zur Dokumentation des Ausbildungsverlaufs (Zulassung zur Gesellen-/Abschlussprüfung) wird das Führen eines Ausbildungsnachweises/Berichtshefts jedoch zwingend empfohlen.
- Zulassung zur Gesellen-/Abschlussprüfung
Der Antrag auf Zulassung zur Prüfung ist durch die Umschüler schriftlich nach den von der Handwerkskammer bestimmten Fristen und Formularen zu stellen. Die Umschüler haben die Auszubildenden über die Antragstellung zu unterrichten. Dem Antrag auf Zulassung sind eine glaubhafte Darlegung über den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit oder Bescheinigungen über den Erwerb der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten beizufügen.

Für Umschulungsverhältnisse gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit, die Arbeitsagentur schreibt aber häufig die Verwendung der von der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main herausgegebenen Vertragsformulare vor.

67. Unterlagen zur Ausbildung

Die Grundlage jedes Berufsausbildungsverhältnisses sind der Berufsausbildungsvertrag ([§ 10 BBiG](#)) und die entsprechende berufsspezifische Ausbildungsordnung. Unterlagen zur Berufsausbildung sind zudem der vom Ausbildungsbetrieb zu erstellende Ausbildungsplan sowie der Ausbildungsnachweis (Berichtsheft).

Der Berufsausbildungsvertrag wird von der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main zur Verfügung gestellt. Er ist aber auch über die Innungen oder Kreishandwerkerschaften erhältlich.

Ausbildungsordnungen zu allen Ausbildungsberufen sind auf der Internetseite des Bundesinstituts für Berufsbildung www.bibb.de abrufbar.



Auf der Grundlage des jeweiligen Ausbildungsrahmenplans (Anhang der Ausbildungsordnung) haben Ausbildenden spätestens zu Beginn der Ausbildung für jeden Auszubildenden und für jede Auszubildende einen Ausbildungsplan zu erstellen.

Berufsspezifische Ausbildungsnachweise (Berichtshefte) sind bei den Innungen, Kreishandwerkerschaften und Verlagen zu bekommen.

68. Urlaub

Sofern nicht günstigere tarifvertragliche Regelungen bestehen, ergibt sich der Mindesturlaubsanspruch

- für Jugendliche aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz (**JArbSchG**)
- für Erwachsene aus dem Bundesurlaubsgesetz (**BUrlG**).

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für Jugendliche beträgt:

- mind. 30 Werktage (25 Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mind. 27 Werktage (23 Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- mind. 25 Werktage (21 Arbeitstage), wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Wer zu Beginn des Kalenderjahres 18 Jahre und älter ist, erhält Urlaub wie ein Erwachsener. Erwachsene Auszubildende haben einen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen (= 20 Arbeitstage).

Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind. 24 Werktage entsprechen demnach 4 Wochen Urlaub.

Krankheitstage, für die der Auszubildende ein ärztliches Zeugnis vorlegen kann, dürfen nicht auf den gesetzlichen Jahresurlaub angerechnet werden. Der Auszubildende sollte im Krankheitsfall, auch im Urlaub, unverzüglich Kontakt mit dem Ausbildungsbetrieb aufnehmen und seine Krankheit anzeigen.

Wurde der Urlaub vom Ausbildenden genehmigt, so ist er für beide Seiten verbindlich. Der Urlaub kann dann nur noch im beiderseitigen Einvernehmen verlegt werden. Nur in absoluten Notfällen kann der Auszubildende den bereits genehmigten Urlaub des Auszubildenden widerrufen.

Bei Jugendlichen soll der Urlaub während der Berufsschulferien gewährt werden (§ 19 Abs. 3 JArbSchG).

Grundsätzlich muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr ist nur dann möglich, wenn dringende betriebliche (z.B. Personalmangel) oder in der Person des Auszubildenden liegende Gründe (z.B. bei Krankheit) dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub dann in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG). Nimmt der Auszubildende den Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt nicht, verfällt der Urlaub ersatzlos.

Anders ist der Sachverhalt lediglich wenn der Auszubildende den übertragenen Urlaub trotz deutlicher Aufforderung und Mahnung (die Schriftform wird empfohlen) durch den Auszubildenden auch im ersten Quartal des Folgejahres nicht gewährt. In diesem Fall macht sich der Auszubildende schadensersatzpflichtig. Er hat dem Auszubildenden als Schadensausgleich Urlaub zu gewähren - und dies auch nach dem 31.03. des Folgejahres.



Neben der üblichen Variante, dass jeder Auszubildende in Absprache mit dem Ausbildenden seinen Urlaub dann nimmt, wann er möchte, kann der Auszubildende auch Betriebsurlaub anordnen. Er schließt dann seinen Betrieb für eine gewisse Zeit, beispielsweise für den kompletten August oder in der Zeit zwischen den Jahren – von Weihnachten bis zum ersten Januar.

Das geht jedoch nicht ohne weiteres! Betriebsferien dürfen nur unter Einhaltung einer angemessenen Ankündigungsfrist angeordnet werden. So sollten sie z. B. regelmäßig vor Beginn des Urlaubsjahres mitgeteilt werden, damit sich die Auszubildenden darauf einrichten können. Nach der Rechtsprechung muss außerdem noch ein wesentlicher Teil des Jahresurlaubs (z. B. zwei Wochen) für die Auszubildenden frei verplanbar bleiben.

Bei Jugendlichen soll der Urlaub während der Berufsschulferien gewährt werden. Es müssen gravierende Gründe vorliegen, damit der Betrieb von dieser gesetzlichen Regelung abweichen darf.

Grundsätzlich dürfen Auszubildende während des Urlaubs keine Erwerbstätigkeit ausüben, die dem Urlaubszweck widerspricht. Im Übrigen darf in im Rahmen der Mindesturlaubszeit nach BUrlG (Arbeitstage) keinesfalls ergänzend gearbeitet werden. Der Erholungszweck hat Vorrang.

69. Urlaubsanspruch zu Beginn und zum Ende der Berufsausbildungszeit

Der volle gesetzliche Mindesturlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Berufsausbildungsverhältnisses erworben (§ 4 BUrlG).

Der Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs kann daher zu Beginn und am Ende eines Berufsausbildungsverhältnisses bestehen. Der entsprechende Urlaubsanspruch besteht für jeden vollen Beschäftigungsmonat (§ 5 BUrlG).

Beispiel:

Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses:	
• vor dem 1. Juli	= voller Urlaubsanspruch
• am 1. Juli oder später	= anteiliger Urlaubsanspruch
Ende des Berufsausbildungsverhältnisses:	
• vor dem oder am 30. Juni	= anteiliger Urlaubsanspruch
• nach dem 30. Juni	= voller Urlaubsanspruch

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden (§ 5 Abs. 2 BUrlG).

Tarifliche Abweichungen zugunsten der Auszubildenden (Günstigkeitsprinzip) sind erlaubt.

Bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses sind Ausbildungsbetriebe verpflichtet, den Auszubildenden eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhandigen. (§ 6 Abs. 2 BUrlG).

70. Urlaubsanspruch nach beendigter Ausbildung

Sofern ausstehende Urlaubstage bei vor der Beendigung oder Kündigung eines Berufsausbildungsvertrages nicht mehr genommen werden können, sind sie auszuzahlen (§ 7 Abs. 4 BUrlG).



71. Verbundausbildung (Ausbildungskooperation)

Mit der Unterzeichnung des Berufsausbildungsvertrages verpflichtet sich der Ausbildungsbetrieb dem Auszubildenden die hierin aufgeführten Ausbildungsinhalte zu vermitteln.

Ausbildungsbetriebe, die nicht alle in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Fertigkeiten und Kenntnisse selbst vermitteln können, müssen sicherstellen, dass die entsprechenden Ausbildungsinhalte in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte oder einem Kooperationsbetrieb vermittelt werden.

Die entsprechende Vereinbarung zur Verbundausbildung (Ausbildungskooperation) ist im Berufsausbildungsvertrag aufzunehmen.

In einem Kooperationsvertrag regeln der Ausbildungs- und der Kooperationsbetrieb die Durchführung der Berufsausbildung, entsprechende Verantwortlichkeiten, die Übernahme der Kosten durch den Betrieb sowie allgemeine vertragsrechtliche Punkte.

Entsprechende Vertragsmuster sind bei der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main erhältlich.

72. Verkürzung der Ausbildungszeit

Auf gemeinsamen Antrag des Lehrlings (Auszubildenden) und des Auszubildenden (Betriebs) hat die Handwerkskammer die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird (§ 27c HwO).

Die in der Ausbildungsordnung angegebene Ausbildungszeit kann bereits beim Abschluss des Berufsausbildungsvertrages verkürzt werden. Verkürzungsgründe sind beispielsweise:

Verkürzungsgründe	Umfang der Verkürzung
Fachoberschulreife (Mittlere Reife)	bis zu 6 Monate
Fachhochschulreife/Abitur	bis zu 12 Monate
Berufsgrundbildungsjahr (fachbezogen)	bis zu 12 Monate
<i>abgeschlossene Berufsausbildung</i>	<i>bis zu 12 Monate</i>
abgebrochene Berufsausbildung	maximal die bisher absolvierte Ausbildungszeit Monate
sonstige Gründe (Alter < 21 Jahre)	bis zu 12 Monate

Die Ausbildungsvertragsdauer soll in der Regel folgende Mindestzeiten, insbesondere beim Zusammentreffen mehrerer Verkürzungsgründe bzw. bei vorzeitiger Zulassung, nicht unterschreiten:

Regelausbildungszeit	Mindestausbildungszeit
42 Monate	24 Monate
36 Monate	18 Monate
24 Monate	12 Monate

Auch nach Beginn eines Ausbildungsverhältnisses kann die Ausbildungszeit nachträglich verkürzt werden. Voraussetzung ist ein Verkürzungsgrund, der bereits vor Beginn der Ausbildung anwendbar gewesen wäre. Da ein abgeschlossener und eingetragener Vertrag besteht, müssen beide Vertragsparteien eine Verkürzung bei der Handwerkskammer beantragen. Es ist zu beachten, dass in der Regel, nach der Verkürzung, die Restausbildungszeit mind. noch 12 Monate betragen muss.



73. Verlängerung der Ausbildungszeit

Das Berufsbildungsgesetz sieht zwei Möglichkeiten der Verlängerung der Ausbildungszeit vor.

Gemäß [§ 8 Abs. 2 BBiG](#) ([§ 27c Abs. 2 HwO](#)) kann die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main in Ausnahmefällen auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Der Antrag ist schriftlich bei der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main zu stellen. Bei Minderjährigen ist die entsprechende Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich. Vor der Entscheidung über den Antrag ist der Auszubildende (Betrieb) zu hören, zudem kann auch die Berufsschule gehört werden.

Nachfolgende Gründe können eine Verlängerung erforderlich machen:

- erkennbare schwere Ausbildungsmängel,
- Nichterreichen des Leistungszieles der Berufsschulklasse,
- längere Ausfallzeiten während der Ausbildung (z.B. infolge Krankheit oder Schwangerschaft und Elternzeit),
- körperliche, geistige und seelische Behinderung des Auszubildenden, die dazu führen, dass das Ausbildungsziel nicht in der vereinbarten Ausbildungszeit erreicht werden kann,
- Betreuung des eigenen Kindes oder von pflegebedürftigen Angehörigen,
- verkürzte tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit/Teilzeitausbildung ([§ 8 Abs. 1 S. 2 BBiG](#) / [§ 27c Abs. 1 S. 2 HwO](#)).

Bei Festlegung der Verlängerungszeit sind die Prüfungstermine zu berücksichtigen.

Bestehen Auszubildende die Gesellen-/Abschlussprüfung nicht - wobei grundsätzlich unerheblich ist, warum die Prüfung nicht bestanden wurde, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung ([§ 21 Absatz 3 BBiG](#)).

Das Gesetz will sicherstellen, dass Auszubildende, welche die Prüfung nicht bestanden haben und deren Ausbildungsverhältnis durch Zeitablauf alsbald endet oder bereits durch Zeitablauf beendet ist, in der bisherigen Ausbildungsstätte weiter ausgebildet werden, wenn sie dies verlangen.

Beantragt der Auszubildende beim Auszubildenden die Verlängerung nicht, so endet das Berufsausbildungsverhältnis zum vertraglich vereinbarten Termin.

Eine Verlängerung tritt nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts ([BAG Urteil vom 30.09.1998 – 5 AZR 58/98](#)) auch dann ein, wenn der Prüfling krankheitsbedingt nicht an der Prüfung teilnehmen kann.

74. Vorzeitige Zulassung zur Gesellen-/Abschlussprüfung

Auszubildende, deren Leistungen es rechtfertigen, können gemäß [§ 45 Abs. 1 BBiG/§ 37 Abs. 1 HwO](#)

vor Ablauf ihrer Ausbildungszeit zur Gesellen-/Abschlussprüfung zugelassen werden.

Ein entsprechender Antrag ist schriftlich bei der bei der Geschäftsstelle des Prüfungsausschusses (Innung, Kreishandwerkerschaft oder Handwerkskammer) zu stellen.



Die Einhaltung der nachfolgenden Antragsfristen ist, aus prüfungsorganisatorischen Gründen, zwingend erforderlich:

Schlusstermine für die Antragstellung sind:	
für die Sommerprüfung	für die Winterprüfung
15. März	15. September
bei kaufmännischen Berufen	
31. Januar	31. Juli

Das erforderliche Antragsformular ist bei der Geschäftsstelle des Prüfungsausschusses (Innung, Kreishandwerkerschaft oder Handwerkskammer) erhältlich.

Eine vorzeitige Zulassung ist gerechtfertigt, wenn der Auszubildende sowohl in der Praxis (Betrieb) als auch in der Berufsschule (Durchschnittsnote aller prüfungsrelevanten Fächer oder Lernfelder besser als 2,49) überdurchschnittliche Leistungen nachweist.

Neben dem Zeugnis der Berufsschule ist für den Nachweis eine Leistungsbescheinigung des ausbildenden Betriebs erforderlich. Zudem sind die Bescheinigung über die Teilnahme an der Zwischenprüfung bzw. dem Teil 1 der Gesellenprüfung und den vorgeschriebenen überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen vorzulegen.

Vorausgesetzt wird ferner, dass der Antragsteller bis zum Zeitpunkt der vorgezogenen Prüfung seit mindestens einem halben Jahr die Oberstufe besucht und den hier vermittelten Lehrstoff beherrscht.

Bei der Vorzeitigen Prüfungszulassung soll die nachfolgende Mindestausbildungszeit nicht unterschritten werden:

Regelausbildungszeit	Mindestausbildungszeit
42 Monate	24 Monate
36 Monate	18 Monate
24 Monate	12 Monate

75. Weiterarbeit nach der Berufsausbildung (Übernahme)

Das Ziel einer Ausbildung ist in der Regel die Sicherung des Fachkräftebedarfs im Ausbildungsbetrieb. Daher werden Auszubildende nach der Ausbildung häufig in ein Arbeitsverhältnis übernommen.

Unabhängig davon sollten Ausbildungsbetriebe Ihre Übernahmepläne frühzeitig und offen mit den Betroffenen kommunizieren.

Innerhalb von sechs Monaten vor der Gesellen- oder Abschlussprüfung kann eine Vereinbarung über eine Weiterbeschäftigung abgeschlossen

werden (§ 24 BBiG). Einige Tarifverträge enthalten abweichende Regelungen, welche eine Weiterbeschäftigung für sechs Monate, oder eine Kündigung drei Monate vor Beendigung vorsehen.

Eine Zusage für einen Arbeitsplatz muss gut überlegt sein, denn sie entspricht einem mündlich vereinbarten Arbeitsvertrag.

Der anschließende Arbeitsvertrag kann mit einer erneuten Probezeit (§ 622 Abs. 3 BGB) beginnen. Auch ein befristeter Arbeitsvertrag ist möglich (§ 14 Abs. 1 Teilzeitbefristungsgesetz).

Resturlaubsansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis nimmt der „Ex-Azubi“ mit ins neue Arbeitsverhältnis. Die Weiterbeschäftigung im gleichen Unternehmen schließt gemäß die Abgeltung des Urlaubsanspruchs aus (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Im Falle der Übernahme genießt der (ehemalige) Auszubildende den sofortigen Kündigungsschutz. Zudem bleibt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 Abs. 3 EntgFG) erhalten.



Wird keine Vereinbarung getroffen und arbeitet der Auszubildende nach bestandener Gesellen-/Abschlussprüfung im Betrieb weiter und sei es auch nur eine Stunde, entsteht ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.

76. Zeugnis

Bei Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses haben Auszubildende (Betrieb) den Auszubildenden ein schriftliches Zeugnis auszustellen (§ 16 BBiG). Die elektronische Form (z.B. per Mail) ist ausgeschlossen.

Auszubildend haben die Wahl zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Zeugnis.

Das einfache Ausbildungszeugnis gleicht eher einer Bescheinigung über absolvierte Berufsausbildung. Das heißt, es werden die Art, Dauer und das Ziel der Ausbildung und die während dieser Zeit vermittelten Ausbildungsinhalte vermerkt.

In einem qualifizierten Ausbildungszeugnis werden zudem die Fachkenntnisse und erbrachten Leistungen bewertet. Außerdem enthält es zusätzliche Informationen über Ihr Sozialverhalten, zur Einsatzbereitschaft sowie zum Umgang mit Vorgesetzten und Kunden?

Das Zeugnis ist auch dann zu erstellen, wenn es nicht verlangt wird.

77. Zulassung zur Gesellenprüfung

Die Voraussetzungen für die Zulassung zur Gesellen-/Abschlussprüfung sind gemäß §§ 43 ff. BBiG/§§ 36 ff. HwO geregelt. Hiernach müssen Auszubildende

- die Ausbildungszeit zurückgelegt (in der Regel 3 bzw. 3 1/2 Jahre),
- an der vorgeschriebenen Zwischenprüfung teilgenommen,
- den vorgeschriebenen Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) geführt haben und
- einen in die Lehrlingsrolle eingetragenen Berufsausbildungsvertrag nachweisen können.

Für die gestreckte Gesellenprüfung gelten diese Zulassungsvoraussetzungen, mit Ausnahme der Ablegung der Zwischenprüfung, schon im Zulassungsverfahren zu Teil 1. Die Zulassung zu Teil 2 unterliegt einem gesonderten zweiten Verfahren.

Anhand des Ausbildungsnachweises (Berichtshefts) muss der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung erkennbar sein. Dies gilt für die Ausbildung im Betrieb, in der Berufsschule und bei der überbetrieblichen Unterweisung. Der Ausbildungsnachweis muss vom Ausbilder (Betrieb) abgezeichnet sein.

Keine Zulassungsvoraussetzung sind fachliche Berichte, die der Ausbildungsbetrieb neben dem Ausbildungsnachweis fordern kann. Ebenso ist es nicht Voraussetzung, dass der Auszubildende die Nachweise in einem bestimmten Heft führt.

Aus dem Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) geht demnach hervor, ob die Ausbildungszeit, wie vorgeschrieben, auch tatsächlich zurückgelegt wurde. Bei erheblichen Fehlzeiten während der Berufsausbildung (mehr als 10 – 15 % der vorgeschriebenen Ausbildungszeit) ist die Zulassung zur Gesellen-/Abschlussprüfung in Frage zu stellen.

Auszubildende, die das Ausbildungsziel nachweislich bereits vor dem Ablauf des Berufsausbildungsvertrages erreichen, haben die Möglichkeit, die vorzeitige Zulassung zur Gesellen-/Abschlussprüfung zu beantragen.



Die Voraussetzungen dafür, dass Auszubildende die abschließende Prüfung 6 Monate vor dem eigentlichen Vertragsende abzulegen können, sind:

- überdurchschnittliche Leistungen im Ausbildungsbetrieb (sind vom Betrieb schriftlich zu bestätigen)
- überdurchschnittliche Leistungen in der Berufsschule (Notendurchschnitt in den prüfungsrelevanten Fächern nicht schlechter als 2,49)

Der Regelfall ist die Zulassung nach erfolgter Ausbildung. Daneben gibt es die Möglichkeit als sog. "Externer" eine Gesellen-/Abschlussprüfung abzulegen (§ 45 Abs. 2 BBiG/§ 37 Abs. 2 HwO). Hierzu muss der Prüfungskandidat mindestens das Eineinhalbfache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit im entsprechenden Beruf tätig gewesen sein oder durch andere Nachweise darlegen, dass seine Fertigkeiten und Kenntnisse eine Zulassung zur Prüfung rechtfertigen. Diese Voraussetzungen werden vom Prüfungsausschuss überprüft, der über die Zulassung entscheidet.

78. Zusatzqualifikation

Zusatzqualifikationen richten sich an Auszubildende, die mehr machen möchten als „vorgeschrieben“ und ihre späteren Aussichten in Karriere und Beruf verbessern möchten.

Betriebe können durch die Förderung von Zusatzqualifikationen parallel zur Ausbildung ihre Attraktivität im Wettbewerb um Nachwuchs oder die Motivation ihrer Auszubildenden erhöhen. Zusatzqualifikationen ergänzen eine Ausbildung durch zusätzliche Inhalte, die bereits während oder direkt im Anschluss an eine Berufsausbildung vermittelt werden.

Speziell in Hessen besteht die Möglichkeit, parallel zur Ausbildung die Zusatzqualifikation „Betriebsassistent(-in) im Handwerk“ zu erwerben. Bei dieser Qualifikation lernen Auszubildende, kaufmännische Handlungsfelder eines Betriebes kennen.

Neben der Gesellenprüfung im Handwerksberuf absolvieren die Auszubildenden zusätzlich eine Fortbildungsprüfung zur / zum Betriebsassistentin/Betriebsassistenten bei der Handwerkskammer.

Der erfolgreiche Abschluss „Betriebsassistent/-in im Handwerk“ ist dem Teil III der Meisterprüfung gleichgestellt.

Weitere Informationen zu Zusatzqualifikationen finden Sie unter <https://www.bibb.de/ausbildungplus/de/index.php>.

79. Zwischenprüfung

Zur Ermittlung des Ausbildungsstandes wird während der Ausbildungszeit mindestens eine Zwischenprüfung durchgeführt. Diese Prüfung wird in der Regel vor Beendigung des 2. Ausbildungsjahres durchgeführt und dient der Lernstandsfeststellung.

Der Sinn der Zwischenprüfung liegt darin, Defizite des Auszubildenden aufzudecken. So kann der Ausbilder eventuell korrigierend in die Ausbildung eingreifen und Lücken füllen, damit einer erfolgreichen Gesellen-/Abschlussprüfung nichts mehr im Wege steht. Sie dient der Erprobung des „Ernstfalls“. Wichtig ist eine gründliche Prüfungsvorbereitung, wozu auch das richtige Zeitmanagement gehört.

Inhalt und Zeitraum der Zwischenprüfungen sind in der Ausbildungsordnung bzw. in der Prüfungsordnung des jeweiligen Berufes geregelt. Es gibt weder ein Bestehen noch ein Nicht-Bestehen. Das Ergebnis der Zwischenprüfung hat keinen Einfluss auf die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses. Auszubildende sind jedoch verpflichtet, an der vorgeschriebenen Zwischenprüfung teilzunehmen. Sie ist Voraussetzung für die Zulassung zur Gesellen-/Abschlussprüfung.



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Ausbildungsberatung und Lehrlingsrolle
Telefon: 069 97172-818
ausbildungsberatung@hwk-rhein-main.de

Der Sinn der Zwischenprüfung liegt darin, Defizite des Auszubildenden aufzudecken. So kann der Ausbilder eventuell korrigierend in die Ausbildung eingreifen und Lücken füllen, damit einer erfolgreichen Abschlussprüfung nichts mehr im Wege steht. Wichtig ist eine gründliche Prüfungsvorbereitung, wozu auch das richtige Zeitmanagement gehört.

In, seit 2002 neu erlassenen Ausbildungsordnungen, wird die bisherige Zwischenprüfung zunehmend durch den vorgezogenen erster Teil der Gesellen-/Abschlussprüfung ersetzt, dessen Ergebnis je nach Beruf zwischen 20 % und 40 % in die Abschlussnote einfließt (vergl. „Gestreckte Gesellen-/Abschlussprüfung“).

Ansprechpartner

Ansprechpartner der Ausbildungsberatung

- **Oliver Flaß**
Stadt Frankfurt
Main-Taunus-Kreis
Hochtaunuskreis
Telefon: 069 97172 – 174
flass@hwk-rhein-main.de
- **Kai Schenkel**
Stadt Offenbach
Kreis Offenbach
Kreis Groß-Gerau
Telefon: 069 97172 - 239
schenkel@hwk-rhein-main.de
- **Doris Drechsel**
Odenwaldkreis
Kreis Bergstraße
Telefon: 069 97172 – 241
drechsel@hwk-rhein-main.de
- **Stefan Bärenz**
Stadt Darmstadt
Kreis Darmstadt-Dieburg
Telefon: 069 97172 - 256
baerenz@hwk-rhein-main.de

Herausgeber



Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Bockenheimer Landstraße 21
60325 Frankfurt am Main
Telefon: +49 (69) 97172-818
E-Mail: service@hwk-rhein-main.de
Internet: www.hwk-rhein-main.de