



Handwerkskammer

Düsseldorf

## Tipps für Ausbildungsbetriebe



**64 Fragen  
und Antworten  
rund um  
Ausbildung**

# **Tipps für Ausbildungsbetriebe**

**64 Fragen  
und Antworten  
rund um  
Ausbildung**

Zusammengestellt von der  
Ausbildungsberatung der  
Handwerkskammer Düsseldorf

Herausgeber:  
Handwerkskammer Düsseldorf

Verantwortlich:  
Dr. Axel Fuhrmann

**Sehr geehrte Betriebsinhaberin, sehr geehrter Betriebsinhaber,  
sehr geehrte Ausbilderin, sehr geehrter Ausbilder!**

Wer zum ersten Male ausbildet – oder nach längerer Zeit wieder in die Ausbildung junger Menschen einsteigt – hat viele Fragen. Welche Ausbildungsmittel müssen vom Betrieb gestellt werden? Wer muss die Anmeldung zur Berufsschule vornehmen? Oder: Können unentschuldigte Fehlzeiten des Lehrlings von der Ausbildungsvergütung oder vom Urlaub abgezogen werden?

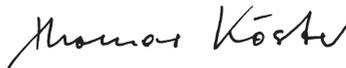
Dies sind nur drei von 64 Fragen, die uns immer wieder gestellt wurden, und die wir zum Anlass genommen haben, diese **Tipps** herauszugeben. Wir haben – um des besseren Verständnisses willen – bewusst darauf verzichtet, einschlägige Gesetzestexte zu zitieren. Sollten Sie aber weitergehende Fragen haben, stehen Ihnen unsere Ausbildungsberater jeder Zeit und gerne auch im Rahmen eines kostenlosen Betriebsbesuches zur Verfügung. Nutzen Sie diesen Service Ihrer Handwerkskammer Düsseldorf!

Wir hoffen sehr, dass diese **Tipps**, die nun schon bereits in vierter Auflage erscheinen, Ihnen in Ihrem Ausbildungsengagement eine Hilfe sein können und danken Ihnen für Ihren Einsatz bei der Ausbildung junger Menschen sehr herzlich!

Freundliche Grüße



**Prof. Wolfgang Schulhoff**  
Präsident



**Dr. Thomas Köster**  
Hauptgeschäftsführer

<b>I. AUSBILDUNGSABTEILUNG DER HANDWERKSKAMMER</b>	<b>6</b>
<b>II. THEMENÜBERSICHT / STICHWORTVERZEICHNIS</b>	<b>7</b>
<b>III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG</b>	<b>9</b>
A) Fragen vor Ausbildungsbeginn	9
B) Fragen während der Ausbildung	19
C) Fragen am Ende der Ausbildung	31
<b>IV. WICHTIGE ADRESSEN IM AUSBILDUNGSGESCHEHEN</b>	<b>35</b>

# I. AUSBILDUNGSABTEILUNG DER HANDWERKSKAMMER

---

## ■ AUSBILDUNGSBERATUNG

Erste Ansprechpartner in allen ausbildungsrelevanten Fragen sind die acht Ausbildungsberater der Handwerkskammer Düsseldorf. Die für Ihren Beruf zuständigen **Ausbildungsberater** unseres Hauses sind:

### **Kfz-Berufe, Metallbauer u.a.**

Herr Douven, 0211/8795-630; e-mail: douven@hwk-duesseldorf.de

### **Lebensmittelhandwerke, Zahntechniker u.a.**

Herr Maaser, 0211/8795-625; e-mail: maaser@hwk-duesseldorf.de

### **Bauhandwerke, Dachdecker u.a.**

Herr Maaßen, 0211/8795-629; e-mail: maassen@hwk-duesseldorf.de

### **Maler und Lackierer, Gebäudereiniger, Raumausstatter u.a.**

Frau Münster, 0211/8795-631; e-mail: muenster@hwk-duesseldorf.de

### **Friseure, Modeschaffendes Handwerk u.a.**

Frau Osthaus, 0211/8795-627, e-mail: osthaus@hwk-duesseldorf.de

Frau Bartusch, 0211/8795-619, e-mail: bartusch@hwk-duesseldorf.de

### **Elektroberufe, Sanitär-Heizung-Klima, Kälteanlagenbauer u.a.**

Herr Eßer, 0211/8785-626; e-mail: m.esser@hwk-duesseldorf.de

### **Tischler, Bestatter, Augenoptiker u.a.**

Herr Soukal, 0211/8795-624; e-mail: soukal@hwk-duesseldorf.de

### **Allgemeine Informationen erhalten Sie bei:**

Frau Terhuven, 0211/8795-632; e-mail: ausbildungsberatung@hwk-duesseldorf.de

## ■ LEHRLINGSROLLE

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

Leiterin der Lehrlingsrolle Frau Kuczawsky, 0211/8795-620;  
e-mail: kuczawsky@hwk-duesseldorf.de

## ■ PRÜFUNGSWESEN

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

Abteilungsleiterin Frau Ass. Withöft, 0211/8795-610;  
e-mail: withoeft@hwk-duesseldorf.de

### ■ FRAGEN VOR AUSBILDUNGSBEGINN I

9

Eignung der Ausbildungsstätte  
Einstellung von weiblichen Auszubildenden / Sanitäre Anlagen  
Persönliche und fachliche Eignung  
Ausbildung in anderen Bereichen  
Ausbildereignungsprüfung  
Anwesenheit des Ausbilders  
Kosten der Ausbildung  
Ausbildungsmittel  
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)  
Unterlagen zur Ausbildung  
Tarifvertrag  
Verkürzung der Ausbildungszeit  
Berufsgrundschuljahr / Berufsfachschule  
Anrechnung von Vorlehre und Ausbildungszeiten  
Höhe der Vergütung bei Verkürzung  
Anmeldung zur Berufsschule / Berufsschulpflicht  
Aufenthaltstitel / Ausländer  
Einreichung des Ausbildungsvertrags  
Anmeldungen der Auszubildenden  
Rücktritt vor Beginn der Ausbildung

### ■ FRAGEN WÄHREND DER AUSBILDUNG I

19

Minderjährige Auszubildende  
Probezeit  
Freistellung  
Fahrtkosten zur Berufsschule bzw. ÜLU  
Anrechnung der Berufsschulzeit auf die betriebliche Ausbildungszeit  
Mehrarbeit / Überstunden  
Mängel in der Ausbildung, Schlechte Leistungen

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)  
Fehlverhalten und Pflichtverletzungen  
Abmahnung und Kündigung  
Verlängerung während der Ausbildung  
Verkürzung während der Ausbildung  
Vorzeitige Zulassung zur Prüfung  
Minderjährige Auszubildende  
Berichtshefte / Ausbildungsnachweise  
Zwischenprüfung / Erster Teil der Abschlussprüfung  
Schwangerschaft  
Fehlzeiten während der Ausbildung  
Schadensersatz  
Beilegung von Streitigkeiten  
Gesellen- und Abschlussprüfung

### ■ FRAGEN AM ENDE DER AUSBILDUNG I

31

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

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

#### A) FRAGEN VOR AUSBILDUNGSBEGINN

##### ■ EIGNUNG DER AUSBILDUNGSSTÄTTE

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

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

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

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

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

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

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

#### ■ SANITÄRE EINRICHTUNGEN / EINSTELLUNG VON WEIBLICHEN AUSZUBILDENDEN

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

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

#### ■ PERSÖNLICHE UND FACHLICHE EIGNUNG

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

**Antwort:** Nur eine **persönlich und fachlich geeignete Person** kann die Ausbildung durchführen. Seit der Änderung der Handwerksordnung im Jahre 2004 muss zwischen den 41 Handwerken der Anlage A („gefährungeneigte“ Handwerke) und den über 60 Ausbildungsberufen der Anlage B unterschieden werden. **In den Anlagen A-Handwerken** sind fachlich geeignet grundsätzlich die Personen, die in dem Beruf, in dem die Ausbildung durchgeführt werden soll, eine Meisterprüfung abgelegt haben. Dieser Personenkreis besitzt außer den fachlichen auch die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse durch Ablegung der Ausbildereignungsprüfung. Auch ein Hochschulabsolvent (Diplom-Ingenieur, Bachelor, Master etc.) oder Techniker mit entsprechender Fachrichtung und Ausbildereignungsprüfung kann ausbilden. **In den Anlagen B-Handwerken** sind alle Personen fachlich geeignet, die in dem Beruf, in dem die Ausbildung durchgeführt werden soll, (mindestens) die Gesellenprüfung oder eine andere einschlägige berufliche Abschlussprüfung erfolgreich bestanden haben, die in dem Beruf für eine angemessene Zeit praktisch tätig gewesen sind und die berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse (z.B. durch die abgelegte Ausbildereignungsprüfung) nachweisen.

**TIPP:** Sofern Sie unsicher sind, ob Ihre Qualifikation für eine Ausbilder-tätigkeit ausreicht, informieren Sie sich doch bitte bei der Ausbildungsberatung der Handwerkskammer.

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

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

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

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

#### ■ AUSBILDUNG IN ANDEREN BEREICHEN

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

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

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

#### ■ AUSBILDEREIGNUNGSPRÜFUNG

#### 7. Frage: Welchen Sinn macht die Ausbildereignungsprüfung?

**Antwort:** Im Jahre 2003 hat der Gesetzgeber entschieden, dass die Ausbildereignungsprüfung als Voraussetzung für eine Ausbildertätigkeit im Dualen System für fünf Jahre ausgesetzt wird. Dennoch ist es aus der Sicht aller Experten sehr ratsam, die Ausbildereignungsprüfung anzustreben. Vorbereitungslehrgänge auf die Ausbildereignungsprüfung können bei Handwerkskammern oder bei Industrie- und Handelskammern absolviert werden. Die Dauer des Lehrgangs beträgt im Regelfall 120 Stunden. Nähere Auskunft erhalten Sie über unser Bildungszentrum.

→ Bildungszentrum der Handwerkskammer Düsseldorf: 0211/8795-423.

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

#### ■ ANWESENHEIT DES AUSBILDERS

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

**Antwort:** Nein! Mindestvoraussetzung ist die **überwiegende** Anwesenheit des verantwortlichen Ausbilders innerhalb der Ausbildungszeit. Dies gilt unabhängig von der Einordnung des Handwerksberufs. Bei gefahrengeneigten Tätigkeiten ist sogar die **vollzeitige** Anwesenheit erforderlich. Ein sog. 4-Stundenmeister oder Ausbilder reicht demnach nicht aus!

#### ■ KOSTEN DER AUSBILDUNG

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

**Antwort:** Auf die Ausbildungsbetriebe kommen in der Regel folgende Kosten zu: Zunächst muss die **Eintragungsgebühr** für den Ausbildungsvertrag beglichen werden. Dann müssen vom Betrieb die **Ausbildungsmittel** (→ Ausbildungsmittel: Siehe Frage 11) getragen werden - je nach Beruf kann dies eine spezielle Schutzkleidung sein, wie zum Beispiel Sicherheitsschuhe. Weiterhin trägt der Betrieb die **Ausbildungsvergütung** (plus Sozialabgaben). Sofern in dem Ausbildungsberuf eine **überbetriebliche Lehrlingsunterweisung** (ÜLU) vorgeschrieben ist, so besteht hier eine Kostentragungsverpflichtung für die Lehrgänge, für zusätzlichen Fahrtkosten und gegebenenfalls für eine auswärtige Unterbringung. Darüber hinaus sind die Gebühren für die **Zwischen- und Gesellenprüfung** einschließlich möglicher Zusatzkosten (Materialkosten, Raumkosten etc.) zu beachten.

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

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

**Antwort:** Die Höhe der ausbildungsrelevanten Kosten hängt vom Beruf ab, da die jeweils notwendigen Ausbildungsmittel aber auch die Prüfungskosten sehr differieren können. Die Höhe der Eintragungsgebühr, der Prüfungsgebühr und der ÜLU-Kosten erfahren Sie bei der Geschäftsstelle Ihrer Innung oder bei Ihrer Kreishandwerkerschaft.

Anzumerken ist noch, dass ein Teil der ÜLU-Kosten als Zuschuss von Land, Bund und EU gewährt werden. Die Höhe der Ausbildungsvergütung muss

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

angemessen sein und richtet sich nach dem Tarifvertrag, nach der Empfehlung der jeweiligen Fachverbände und ihren Vereinbarungen im einzelnen Ausbildungsvertrag. Genaue Zahlen können Sie bei der jeweiligen Innung, der Kreishandwerkerschaft oder bei der Handwerkskammer erfragen.

#### ■ AUSBILDUNGSMITTEL

##### 11. Frage: Was sind Ausbildungsmittel?

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

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

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

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

→ Weitere Informationen erhalten Sie über unsere Ausbildungsberatung.

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

#### ■ ÜBERBETRIEBLICHE LEHRLINGSUNTERWEISUNG (ÜLU)

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

**Antwort:** Sowohl bei der für Sie zuständigen Kreishandwerkerschaft bzw. Innung als auch bei der Ausbildungsberatung der Handwerkskammer können Sie erfahren, welche ÜLU-Lehrgänge für Ihren Beruf verbindlich vorgeschrieben sind. Die Einladung hierzu erfolgt im Regelfall über die Innung. Es besteht eine Verpflichtung des Ausbildungsbetriebes zur Freistellung des Lehrlings, zur Teilnahme des Lehrlings und zur Kostenübernahme durch den Betrieb. Die Durchführung der ÜLU-Lehrgänge und die Vermittlung der Lehrgangsinhalte im Ausbildungsbetrieb sind **nicht** vorgesehen.

→ Nähere Auskünfte über die rechtlichen Bestimmungen erteilt Ihnen die Ausbildungsberatung.

#### ■ UNTERLAGEN ZUR AUSBILDUNG

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

**Antwort:** Sie finden einen Ausbildungsvertrag zum Ausfüllen und Ausdrucken auf den Internet-Seiten der Handwerkskammer Düsseldorf ([www.hwk-duesseldorf.de](http://www.hwk-duesseldorf.de)) Sie können ihn aber auch von der Innung bzw. Kreishandwerkerschaft erhalten. Berichtshefte und Ausbildungsordnungen sind bei Innungen, Kreishandwerkerschaften und Verlagen zu bekommen. Bei einem Beratungstermin mit unserer Ausbildungsberatung, z.B. bei einer erstmaligen Ausbildung, werden Ihnen alle erforderlichen Unterlagen (mit Ausnahme des Berichtshefts) übergeben.

#### ■ TARIFVERTRAG

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

**Antwort:** Die Auskünfte bezüglich der Ausbildungsvergütung und des Urlaubs können bei der Ausbildungsberatung eingeholt werden. Weitere Auskünfte gibt es unter [www.tarifregister.nrw.de](http://www.tarifregister.nrw.de). beim Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein Westfalen.

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

#### ■ VERKÜRZUNG DER AUSBILDUNGSZEIT

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

**Antwort:** Vor Beginn der Ausbildung kann die reguläre Ausbildungszeit bei Nachweis der **Fachoberschulreife** um bis zu sechs Monate, bei Nachweis der **Hochschul- oder Fachhochschulreife** um bis zu zwölf Monate verkürzt werden. Gleiches gilt bei einer schon abgeschlossenen Berufsausbildung. Auch andere Gründe, wie z.B. Alter und zurückgelegte Ausbildungszeit können zu einer Verkürzung der noch zu absolvierenden Lehrzeit führen. In allen diesen Fällen **kann** die Ausbildungszeit verkürzt werden, wenn Ausbilder **und** Lehrling dies so vereinbaren und es bei der Handwerkskammer Düsseldorf beantragen. Es besteht zwar **kein Rechtsanspruch** auf eine Verkürzung, die Handwerkskammer übt aber ihr Ermessen anhand der vom Berufsbildungsausschuss verabschiedeten Grundsätze aus (Richtlinie vom 15.11.2005).

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

#### ■ BERUFSGRUNDSCHULJAHR / BERUFSFACHSCHULE

**17. Frage:** Muss ein Berufsgrundschuljahr als erstes Ausbildungsjahr angerechnet werden?

**Antwort:** Die Landesregierung NRW hat durch Rechtsverordnung bestimmt, dass der Besuch eines Bildungsgangs berufsbildender Schulen ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet wird. Ab dem 1. August 2009 bedarf es für eine Anrechnung des gemeinsamen Antrags der Auszubildenden **und** des Betriebes. Auszubildende und Betrieb müssen dies vereinbaren und bei der Handwerkskammer Düsseldorf beantragen.

#### ■ ANRECHNUNG VON VORLEHRE UND AUSBILDUNGSZEITEN

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

**Antwort:** Eine **Vorlehre kann bis zu 12 Monaten angerechnet** werden, wenn dies Auszubildende **und** Betrieb beantragen. Hat die Vorlehre in einem verwandten Beruf stattgefunden, so kann diese Anrechnungszeit noch erhöht werden (bis zur Hälfte der Ausbildungszeit). Bei einer zurückliegenden, nicht abgeschlossenen Ausbildungszeit im gleichen Beruf kann diese im

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

Prinzip voll angerechnet werden, sofern diese nicht zu weit zurückliegt. Bei weiter zurückliegenden Zeiten wird man eine Abwägung treffen müssen. Auch hier ist anzumerken, dass **kein** Rechtsanspruch auf eine Anrechnung oder Verkürzung besteht.

#### ■ HÖHE DER VERGÜTUNG BEI VERKÜRZUNG

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

**Antwort:** Bei einer Anrechnung des Berufsgrundschuljahres haben die Auszubildenden sofort Anspruch auf die Ausbildungsvergütung des zweiten Ausbildungsjahres. Bei allen anderen Verkürzungen besteht dieser Anspruch grundsätzlich **nicht**, und es kann mit der Vergütung des ersten Ausbildungsjahres begonnen werden. Im Bereich des **Bauhandwerks** gibt es aber **Ausnahmen**, und es empfiehlt sich immer das Studium des einschlägigen Tarifvertrags.

#### ■ ANMELDUNG ZUR BERUFSSCHULE

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

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

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

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

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

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

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

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

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

**Antwort:** Ab dem 1.8.2008 kann in NRW jeder Ausbildungsbetrieb seine Lehrlinge überall dort anmelden, wo eine Berufsschule über eine entsprechende Fachklasse verfügt **und** diese Berufsschule freie Kapazitäten hat. Allerdings sollte der Betrieb unbedingt beachten, dass die Schulwahl auch Auswirkungen auf die überbetriebliche Unterweisung und die Prüfungen hat. Die örtliche Innung bleibt mit ihrem Prüfungsausschuss und ihrer überbetrieblichen Unterweisung auch für den Lehrling, der an einem anderen Ort beschult wird, zuständig. Dies kann zu Nachteilen insbesondere in der Prüfung führen. Deshalb: Sofern Sie eine andere als die örtlich zuständige Berufsschule wählen sollten, sprechen Sie zunächst mit den in Ihrer Innung für ÜLU und Prüfung zuständigen Personen!

#### ■ BERUFSSCHULPFLICHT

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

**Antwort:** Die Berufsschulpflicht ist Ländersache und somit je nach Bundesland unterschiedlich geregelt. In NRW ist derjenige Lehrling berufsschulpflichtig, der zu Beginn der Ausbildung das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Ältere Auszubildende haben die Berechtigung, die Berufsschule zu besuchen. Ohne Berufsausbildung besteht die Berufsschulpflicht bis zum 18. Lebensjahr. Umschüler unterliegen keiner Berufsschulpflicht, sind aber gleichfalls berufsschulberechtigt. Grundsätzlich besteht auch für den Ausbildungsbetrieb die Pflicht, die Theorie zu vermitteln. Diese Pflicht wird dann besonders wichtig, wenn die Berechtigung zum Berufsschulbesuch nicht wahrgenommen wird!

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

#### ■ EINREICHUNG DES AUSBILDUNGSVERTRAGS

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

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

#### ■ AUFENTHALTSTITEL / AUSLÄNDER

**25. Frage:** Ich habe eine interessante Bewerbung von einem jungen Mann vorliegen, der ukrainischer Staatsbürger ist. Muss ich da irgendwas beachten?

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

#### ■ ANMELDUNGEN DER AUSZUBILDENDEN

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

**Antwort:** Auszubildende müssen vom Betrieb bei der **zuständigen Berufsschule**, bei der **Krankenkasse** und - je nach Beruf – bei der Berufsgenossenschaft und den Lohnausgleichskassen angemeldet werden. Für das Bauhauptgewerbe

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

ist das die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (→ Adresse: Siehe Kapitel IV), und für das Dachdecker-Handwerk die Lohnausgleichskasse des Dachdecker-Handwerks (→ Adresse: Siehe Kapitel IV).

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

#### ■ RÜCKTRITT VOR BEGINN DER AUSBILDUNG

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

**Antwort:** Ja. Sofern nicht besondere Vereinbarungen getroffen wurden, kann vor Ausbildungsbeginn der Rücktritt vom Vertrag erklärt werden. Der Rücktritt oder die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

#### B) FRAGEN WÄHREND DER AUSBILDUNG

##### ■ MINDERJÄHRIGE AUSZUBILDENDE

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

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

Das **Jugendarbeitsschutzgesetz**, die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde und - bei mehr als drei Jugendlichen (unter 18 Jahren) – auch die Arbeitszeiten und Ruhepausen müssen ausgehängt werden. Aktuelle Aushänge können bei der Verlagsanstalt Handwerk kostengünstig bestellt werden (→ Adresse: Siehe Kapitel IV). Der Arbeitgeber hat zudem ein Verzeichnis der Jugendlichen (unter 18 Jahren) zu führen. Bei Abmahnung und Kündigung ist zu beachten, dass auch die gesetzlichen

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

Vertreter diese erhalten, da sie sonst nicht wirksam werden (→ Abmahnung/Kündigung: Siehe Frage 42).

#### ■ PROBEZEIT

**29. Frage:** Wie lange dauert die Probezeit für Lehrlinge?

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

**30. Frage:** Ich möchte einen Lehrling im zweiten Lehrjahr von einem leider in die Insolvenz gegangenen Kollegen übernehmen. Kann ich eine Probezeit vereinbaren?

**Antwort:** Ja, sofern ich einen neuen Lehrvertrag vereinbare oder den bestehenden mit neuer Regelung einer Probezeit übernehme. Die Probezeitdauer ist wie in Frage 29 beschrieben anzugeben.  
Auch bei einem einvernehmlichen Wechsel des Ausbildungsbetriebes ist eine solche Regelung für den neuen Ausbildungsbetrieb zu empfehlen.

**31. Frage:** Wie erfolgt die Kündigung während der Probezeit?

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

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

**Antwort:** Ja, allerdings nur in Ausnahmefällen. Sofern die Probezeit um mehr als ein Drittel nachweislich unterbrochen wurde, z.B. auf Grund einer Erkrankung, so kann sie um genau diesen Zeitraum verlängert werden. Dies sollte schriftlich unter Angabe der Tatsachen, Gründe und Belege erfolgen. Da jede wesentliche Vertragsänderung der Lehrlingsrolle der Handwerkskammer zu melden ist, ist auch hier eine entsprechende Mitteilung erforderlich.

**33. Frage:** Was muss bei einer Kündigung in der Probezeit beachtet werden?

**Antwort:** Die Kündigung kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angaben von Gründen geschehen. Die Schriftform ist aber erforderlich.

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

**34. Frage:** Meine Auszubildende hat mir in der Probezeit eröffnet, dass sie schwanger ist. Kann ich ihr trotzdem kündigen?

**Antwort:** Der Kündigungsschutz von schwangeren Frauen hat im Arbeitsrecht höchste Priorität. Weder in der Probezeit noch in der gesamten Ausbildungszeit kann einer schwangeren Auszubildenden gekündigt werden.

Ausnahmen aufgrund eines für Schwangere gefährlichen Ausbildungsberufes oder von Sondersituationen sind nur mit Zustimmung der Bezirksregierung Düsseldorf ‚Bereich Arbeitsschutz‘ möglich (→ Adresse: Siehe Kapitel IV).

#### ■ FREISTELLUNG

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

**Antwort:** Die Lehrlinge müssen

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

Für die Zeit der Freistellung ist die Vergütung fortzuzahlen.

#### ■ FAHRTKOSTEN ZUR BERUFSSCHULE BZW. ZUR ÜBERBETRIEBLICHEN LEHRLINGS- UNTERWEISUNG

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

**Antwort:** Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) zählt zur betrieblichen Ausbildung und fällt damit unter (betriebliche) Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte. Aus diesem Grund trägt der Betrieb auch die Fahrtkosten des Lehrlings.

Da im dualen System die **Berufsschule** und ihr Besuch eigenen gesetzlichen Grundlagen unterliegen, braucht der Ausbildungsbetrieb hier keine Kosten – auch nicht die Fahrtkosten – zu tragen. Es können vom Auszubildenden unter bestimmten Voraussetzungen aber Zuschüsse über die Bezirksregierung Düsseldorf beantragt werden.  
(→ Adresse: Siehe Kapitel IV).

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

Falls das Wahlrecht für eine andere als die zuständige Berufsschule (→ andere Berufsschule: Siehe Frage 22) wahrgenommen wird, sollte die Übernahme zusätzlicher Fahrtkosten zwischen Betrieb und Auszubildenden vorher schriftlich geklärt werden. Die Wahl muss auch im Interesse des Auszubildenden sein und er darf dabei nicht unzumutbar belastet werden.

#### ■ ANRECHNUNG DER BERUFSSCHULZEIT AUF DIE BETRIEBLICHE AUSBILDUNGSZEIT

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

**Antwort:** Bei **jugendlichen Auszubildenden** (unter 18 Jahren) gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz. Hier werden mehr als fünf Unterrichtsstunden von 45 Minuten mit 8 Zeitstunden auf die Ausbildungszeit angerechnet; dies aber nur einmal in der Woche. Sofern ein zweiter Schultag pro Woche stattfindet, entscheidet die tatsächliche Verweildauer in der Schule zuzüglich Fahrtzeit zum Betrieb, ob die Restzeit sinnvoll im Betrieb noch für Ausbildung genutzt werden kann.

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

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

#### ■ MEHRRARBEIT | ÜBERSTUNDEN

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

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

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

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

Bei Mehrarbeit gilt der Grundsatz, dass eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung besonders zu vergüten ist (§ 5 des Musterausbildungsvertrags). Diese Vergütung kann durch Geld oder durch Freizeitgewährung erfolgen. Manche Tarifverträge enthalten eine Aussage über die Höhe der Vergütung für Mehrarbeit. Als Richtwert ist hier 1/100 der Ausbildungsvergütung pro Stunde zu nennen.

#### ■ MÄNGEL IN DER AUSBILDUNG | SCHLECHTE LEISTUNGEN

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

**Antwort:** Bei schwachen **schulischen** Leistungen sollte zunächst das Gespräch mit dem oder den Fachlehrer(n) gesucht werden, um festzustellen, auf welchen Gebieten die Schwächen liegen. Dieser Kontakt ist auch deshalb sehr wichtig, um eine eventuelle von der Arbeitsagentur finanzierte Nachhilfe (→ AbH: Siehe Frage 40) in Betracht zu ziehen.

Bei schlechten **praktischen** Leistungen gibt oft die Zwischenprüfung genaueren Aufschluss über die vorhandenen Mängel. Durch gezielte, unter Anleitung des Ausbilders zu erfolgende Übungsarbeiten kann eine Verbesserung angestrebt werden. Ist zu erwarten, dass trotz Nachhilfe und Übungsarbeiten der Auszubildende das Ausbildungsziel in der Regelausbildungszeit nicht erreicht, kann nach Abwägung aller Fakten auf Antrag des Auszubildenden eine Verlängerung der Ausbildungszeit erfolgen. Dieser Antrag ist bei der Handwerkskammer einzureichen und zu begründen. Sie hört vor einer Entscheidungskammer den Ausbildungsbetrieb an (→ Verlängerung der Ausbildung: Siehe Frage 42).

#### ■ AUSBILDUNGSBEGLEITENDE HILFEN (ABH)

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

**Antwort:** „Ausbildungsbegleitende Hilfe“ (AbH) ist eine Art ‚Nachhilfe‘-Programm der Arbeitsagenturen für Lehrlinge, die gravierende Schwächen in den berufsschulischen Fächern aufweisen. Der Antrag auf AbH ist vom Betrieb

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

bei der Berufsberatung der örtlichen Arbeitsagentur (→ Adresse: Siehe Kapitel IV) einzureichen. Dort liegen auch die Adressen derjenigen Ansprechpartner vor, die diese Hilfen anbieten. **Für den Betrieb und für den Auszubildenden entstehen keine Kosten**, da diese von der Arbeitsagentur übernommen werden. Die Unterrichtung erfolgt in kleinen Gruppen und wird von geschulten Pädagogen durchgeführt. Die Dauer beträgt 3 – 8 Stunden je Woche; der Förderplan wird in Abstimmung mit dem Ausbildungsbetrieb (und der Berufsschule) erstellt. Die Förderzeit beträgt im Regelfall zwölf Monate.

#### ■ FEHLVERHALTEN UND PFLICHTVERLETZUNGEN DURCH DEN AUSZUBILDENDEN

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

**Antwort:** Zuerst sollten mit dem Lehrling – bei Minderjährigen (unter 18 Jahren) unter Einbeziehung der Erziehungsberechtigten - Gespräche geführt werden. Weiterhin sollte in abgestufter Form und mit Augenmaß vorgegangen werden. Das kann in Form einer Ermahnung geschehen und – weitergehend – bis zur schriftlichen Abmahnung führen (→ Abmahnung: Siehe Frage 42).

Sofern die Pflichtverletzungen und Verfehlungen auch nach einer Abmahnung oder mehreren Abmahnungen nicht zu beheben sind, so ist eine Kündigung in Erwägung zu ziehen. Bei dieser Entscheidung sollten Sie sich aber beraten lassen, damit die Kündigung rechtlichen Bestand hat!

#### ■ ABMAHNUNG UND KÜNDIGUNG

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

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

Vor einer **Kündigung** aus wichtigem Grund ist **mindestens** eine schriftliche Abmahnung erforderlich. Das gilt nicht bei schweren Verfehlungen, bei denen eine Abmahnung nicht möglich oder unzumutbar ist. Als Beispiele seien hier Straftaten, wie Diebstahl oder Körperverletzung, genannt. Die Gründe müssen in unmittelbarem Zusammenhang mit der Berufsausbildung stehen.

Eine korrekte Abmahnung muss folgende Mindestinhalte aufweisen:

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

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

Es sollten wegen eines wiederholten Fehlverhaltens nicht mehr als zwei Abmahnungen geschrieben werden. Der Erhalt der Abmahnung sollte durch den Auszubildenden bestätigt werden; bei minderjährigen Auszubildenden **muss** die Abmahnung auch gegenüber den gesetzlichen Vertretern ausgesprochen werden. Eine **Kündigung** aus wichtigem Grund kann nur schriftlich erfolgen. Hier müssen die Kündigungsgründe klar benannt werden. Ein wichtiger Grund muss in unmittelbarem Zusammenhang mit der Berufsausbildung stehen und die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses nach Ausschöpfung aller pädagogischen und erzieherischen Möglichkeiten und nach Abwägung aller Interessen nicht länger zuzumuten sein. Wichtige Gründe sind Straftaten, wie Gewalt oder Gewaltandrohung, sowie ein fortgesetztes vertragswidriges Verhalten trotz Abmahnung. Hierzu gehören als Beispiel unentschuldigtes Fehlen in Schule, Betrieb und ÜLU. Je länger ein Ausbildungsverhältnis besteht, um so strengere Anforderungen werden von Seiten der Arbeitsgerichte an eine Kündigung gestellt. Auch ist zu beachten, dass der Kündigungsgrund oder das Bekanntwerden des Kündigungsgrunds nicht länger als **14 Tage** zurückliegen darf. Bei minderjährigen Auszubildenden muss die Kündigung auch gegenüber den gesetzlichen Vertretern ausgesprochen werden. Die Kündigung aus einem wichtigen Grund ist eine Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Der Erhalt sollte bestätigt werden und die Versendung per Bote oder Postzustellungsurkunde durchgeführt und dokumentiert werden.

#### ■ VERLÄNGERUNG WÄHREND DER AUSBILDUNG

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

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

- schwere, erkennbare Ausbildungsdefizite und/oder
- längere Fehlzeiten durch Krankheit.

Die Genehmigung erfolgt durch die Handwerkskammer.

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

#### ■ VERKÜRZUNG WÄHREND DER AUSBILDUNG

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

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

Alternativ kann während der Lehre auch ein Antrag auf vorzeitige Zulassung zur beruflichen Abschlussprüfung (Gesellenprüfung) gestellt werden (→ Vorzeitige Zulassung: Siehe Frage 45).

#### ■ VORZEITIGE ZULASSUNG ZUR PRÜFUNG

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

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

#### ■ BERICHTSHEFTE / AUSBILDUNGSNACHWEISE

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

**Antwort:** Die Führung der Ausbildungsnachweise ist sowohl in den Ausbildungsordnungen für die einzelnen Berufe als auch im Berufsbildungsgesetz geregelt. Im Ausbildungsnachweis wird der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung nachweisbar gemacht und stellt somit eine Dokumentation dar. Je nach Beruf gibt es verschiedene Formen der Berichtshefte oder

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

Ausbildungsnachweise. Für die meisten Berichtshefte trifft aber zu, dass die erste Seite eine Aufstellung einer Woche enthält. Diese Seite kann dann noch nach einzelnen Tagen unterteilt sein. Am Ende dieser Seite befinden sich die Unterschriftenfelder für **Ausbildende** und **Auszubildende sowie den gesetzlichen Vertretern**. Es gehört zur ordnungsgemäßen Führung, dass die erste Seite von Montag bis Freitag/Samstag, von Beginn der Ausbildung an komplett ausgefüllt wird. Die ausgeführten Tätigkeiten und Ausbildungsinhalte werden in kurzen Worten geschildert. Die Dokumentation der Woche mit den ausgeführten Ausbildungsinhalten wird mit den entsprechenden Unterschriften abgeschlossen. Berufsschulinhalt und die überbetriebliche Unterweisung sind zeit- und textmäßig auch in dieser Wochenübersicht zu erfassen.

**ACHTUNG: Der ordnungsgemäß geführte Ausbildungsnachweis ist eine Zulassungsvoraussetzung zur Gesellenprüfung!**

Die regelmäßige Durchsicht und Abzeichnung (mindestens monatlich) durch den Auszubildenden ist durch den Ausbildungsvertrag verpflichtend geregelt. Zum Fachbericht ist anzumerken, dass bei einigen Formen der Berichtshefte die Rückseite für einen zusätzlichen Fachbericht und gegebenenfalls für eine Zeichnung vorgesehen ist. Auf Anweisung des Ausbildungsbetriebs oder des Ausbilders ist dieser Fachbericht von dem Auszubildenden anzufertigen. Hier sollte eine klare Anweisung über Anzahl, Form und Inhalt an den Auszubildenden erfolgen. Da die Auszubildenden weisungsgebunden sind, wird bei einer entsprechenden Anweisung der Fachbericht zur Pflicht. Die Fachberichte sind jedoch keine Zulassungsvoraussetzung für die Gesellen- oder Abschlussprüfung.

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

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

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

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

#### ■ ZWISCHENPRÜFUNG / ERSTER TEIL DER GESELLENPRÜFUNG

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

**Antwort:** Die Zwischenprüfung dient der Lernstandsfeststellung und ist somit eine Kontrolle über den derzeitigen Kenntnis- und Leistungsstand der Auszubildenden. Ein Nichtbestehen – wie bei der Gesellen- oder Abschlussprüfung – gibt es bei der Zwischenprüfung nicht. **Aus den Punktezahlen und aus den Anmerkungen geht aber der Leistungsstand eindeutig hervor.** Bei schlechten Ergebnissen kann festgestellt werden, in welchem Bereich die Mängel liegen. Auch die Inanspruchnahme von ausbildungsbegleitenden Hilfen (→ AbH: Siehe Frage 40) kann zu diesem Zeitpunkt noch zur Leistungsverbesserung beitragen.

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

In immer mehr Ausbildungsberufen wurde die als Lernstandsfeststellung gestaltete Zwischenprüfung zu einem **ersten Teil der Gesellenprüfung**. Dies hat entscheidende Folgen für die Ausbildung und den Lehrling, da nun das Ergebnis dieser ‚Zwischenprüfung neuen Typs‘ auf die Gesellenprüfung angerechnet wird! Allerdings ist der erste Teil der Gesellenprüfung kein eigenständiger Prüfungsteil. Er kann bei schlechten Ergebnissen deshalb auch nicht eigenständig wiederholt werden. Die Wiederholung der Gesamtprüfung kann sich aber auf einzelne Teile und damit auch auf den ersten Teil der Gesellprüfung beschränken, da mindestens ausreichende Leistungen in einer selbständigen Prüfungsleistung angerechnet werden können.

#### ■ SCHWANGERSCHAFT

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

**Antwort:** Bei einer Schwangerschaft muss das Mutterschutzgesetz mit allen Bestimmungen, Beschäftigungseinschränkungen und Beschäftigungsverboten beachtet werden. Weiterhin muss der Ausbildungsbetrieb der Bezirksregierung unverzüglich eine Mitteilung machen (→ Adresse: Siehe Kapitel IV). **Eine Kündigung – auch in der Probezeit – ist nicht zulässig.** Während der Schwangerschaft hat der Betrieb die Schwangere zu ärztlichen Untersuchungen freizustellen. Sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung besteht für die Auszubildende ein Beschäftigungsverbot. Sofern die Auszubildende keine Elternzeit nimmt, so kann die Ausbildung unter Beachtung von (möglichen) Beschäftigungseinschrän-

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

kungen und ggf. tätigkeitsbezogenen Beschäftigungsverboten weitergeführt werden. Wird jedoch eine Elternzeit beantragt, so wird das Berufsausbildungsverhältnis um diese Zeit **unterbrochen**. Hier muss eine entsprechende Mitteilung an die Handwerkskammer erfolgen. Nach der Elternzeit, die bis zu drei Jahre dauern kann, fängt die Auszubildende wieder an dem Punkt an, an dem die Ausbildung unterbrochen wurde. Die Zeiten der Beschäftigungsverbote führen **nicht** zu einer Verlängerung der Ausbildungszeit. Wenn jedoch geplant wird, die Ausbildung innerhalb der Elternzeit mit einer verminderten Stundenzahl weiterzuführen, so ist hierzu eine Beratung und Genehmigung durch die Handwerkskammer erforderlich. Hinsichtlich der Veränderungen zur Zulassung und Teilnahme an den Prüfungen fragen Sie den für Ihren Beruf zuständigen Ausbildungsberater der Handwerkskammer.

#### ■ FEHLZEITEN WÄHREND DER AUSBILDUNG

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

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

**TIPP:** Lassen Sie sich im Einzelfall von der Ausbildungsberatung beraten und ziehen Sie auch eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses in Betracht (→ Verlängerung der Lehrzeit: Siehe Frage 43).

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

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

Anzumerken ist noch, dass unentschuldigte Fehlzeiten eine erhebliche Pflichtverletzung darstellen und zur Abmahnung und Kündigung führen können (→ Abmahnung und Kündigung: Siehe Frage 42).

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

#### ■ SCHADENERSATZ

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

**Antwort:** Grundsätzlich ist ein Abzug **nicht** möglich, da die Ausbildungsvergütung unter Beachtung der Pfändungsgrenzen nicht pfändbar ist. Um einen Ersatz zu verlangen, müssen hier die genauen Umstände überprüft werden. Das wären zum Beispiel die Aufsichtspflicht, die Art der Anweisung, die zum Schaden führte, und die entsprechende Feststellung, ob es sich um leichte, mittlere oder grobe Fahrlässigkeit gehandelt hat. Bei grober Fahrlässigkeit sprechen die Gerichte im Regelfall dem Geschädigten Ersatz zu. Bei leichter Fahrlässigkeit geht der Schaden in den meisten Fällen zu Lasten des Betriebs. Dies muss allerdings innerhalb der Verjährungsfristen geklärt werden, damit der Geschädigte bei Überschreiten der Pfändungsgrenzen auf den Schädiger noch zugreifen kann.

#### ■ BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN | AUSSCHUSS FÜR LEHRLINGSSTREITIGKEITEN

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

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

**TIPP:** Die für den Kammerbezirk Düsseldorf maßgebliche „Verfahrensordnung zur Schlichtung von Lehrlingsstreitigkeiten“ finden Sie im Internet unter [www.hwk-duesseldorf.de](http://www.hwk-duesseldorf.de).

#### ■ GESELLEN- UND ABSCHLUSSPRÜFUNG

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

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

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

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

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

- der Kopie des Lehrvertrages,
- den vollständigen und vom Betrieb und Lehrling unterschriebenen Berichtsheften / Ausbildungsnachweisen,
- dem Nachweis der abgelegten Zwischenprüfung und
- gegebenenfalls den Nachweisen der besuchten ÜLU-Lehrgänge.

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

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

#### C) FRAGEN AM ENDE DER AUSBILDUNG

##### ■ ENDE DER AUSBILDUNGSZEIT

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

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

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

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

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

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

#### ■ VERLÄNGERUNG

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

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

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

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

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

#### ■ WEITERARBEIT/ÜBERNAHME

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

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

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

#### ■ PRÜFUNG NACH BEENDIGUNG DER AUSBILDUNGSZEIT

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

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

#### ■ URLAUB

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

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

### III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

---

#### ■ ZEUGNIS

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

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

**TIPP:** Auf den Internetseiten der Handwerkskammer Düsseldorf ([www.hwk-duesseldorf.de](http://www.hwk-duesseldorf.de)) können Sie Zeugnisbeispiele herunterladen.

## IV. WICHTIGE ADRESSEN IM AUSBILDUNGSGESCHEHEN

---

### ■ HANDWERKSKAMMER DÜSSELDORF

#### Handwerkskammer Düsseldorf

Georg-Schulhoff-Platz 1 · 40221 Düsseldorf

0211 / 8795-0

Ausbildungsberatung:

0211 / 8795-632

[www.hwk-duesseldorf.de](http://www.hwk-duesseldorf.de)

e-mail: [ausbildungsberatung@hwk-duesseldorf.de](mailto:ausbildungsberatung@hwk-duesseldorf.de)

### ■ KREISHANDWERKERSCHAFTEN IM REGIERUNGSBEZIRK DÜSSELDORF

#### Kreishandwerkerschaft Düsseldorf

Klosterstr. 73-75 · 40211 Düsseldorf

0211 / 367070

[www.kh-duesseldorf.de](http://www.kh-duesseldorf.de)

#### Kreishandwerkerschaft Duisburg

Düsseldorfer Straße 166 · 47053 Duisburg

0203 / 996340

[www.kh-net.de/duisburg](http://www.kh-net.de/duisburg)

#### Kreishandwerkerschaft Essen

Katzenbruchstraße 71 · 45141 Essen

0201 / 320080

[www.kh-net.de/essen](http://www.kh-net.de/essen)

#### Kreishandwerkerschaft Kleve

Stechbahn 60 · 47533 Kleve

02821 / 75520

#### Niederrheinische Kreishandwerkerschaft Krefeld-Viersen

Hauptgeschäftsstelle: Westwall 122 · 47798 Krefeld

02151 / 97780

[www.handwerk-niederrhein.de](http://www.handwerk-niederrhein.de)

#### Kreishandwerkerschaft Mettmann

Emil-Beerli-Straße 10 · 40822 Mettmann

02104 / 95530

[www.kh-net.de/mettmann](http://www.kh-net.de/mettmann)

#### Kreishandwerkerschaft Mönchengladbach

Pescher Straße 115 · 41065 Mönchengladbach

02161 / 49150

[www.kh-net.de/moenchengladbach](http://www.kh-net.de/moenchengladbach)

## IV. WICHTIGE ADRESSEN IM AUSBILDUNGSGESCHEHEN

---

### **Kreishandwerkerschaft Mülheim a.d.R-Oberhausen .**

Hauptverwaltung: Zunftmeisterstraße 26 · 45468 Mülheim a.d.R.  
0208 / 960040  
[www.kh-mh.de](http://www.kh-mh.de)

### **Kreishandwerkerschaft Kreis Neuss**

Oberstraße 18-24 · 41460 Neuss  
02131 / 758770  
[www.kreishandwerkerschaft-neuss.de](http://www.kreishandwerkerschaft-neuss.de)

### **Kreishandwerkerschaft Remscheid**

Hindenburgstraße 60 · 42853 Remscheid  
02191 / 22005/06  
[www.handwerk-remscheid.de](http://www.handwerk-remscheid.de)

### **Kreishandwerkerschaft Solingen**

Heinestraße 5 · 42651 Solingen  
0212 / 22214-0  
[www.kh-net.de/solingen](http://www.kh-net.de/solingen)

### **Kreishandwerkerschaft des Kreises Wesel**

Hauptverwaltung: Handwerkerstraße 1 · 46485 Wesel  
0281 / 96262-0  
[www.kh-net.de/wesel](http://www.kh-net.de/wesel)

### **Kreishandwerkerschaft Wuppertal**

Hofkamp 148 42103 Wuppertal  
0202 / 280900  
[www.handwerk-wuppertal.de](http://www.handwerk-wuppertal.de)

## ■ INNUNGEN MIT EIGENER GESCHÄFTSSTELLE

### **Bäcker-Innung Krefeld**

Westwall 122 · 47798 Krefeld  
02151 / 97780

### **Bäcker-Innung Rhein-Ruhr**

(Innungsbezirk: Düsseldorf, Duisburg, Essen, Oberhausen)  
Am Kiekenbusch 4 · 47269 Duisburg  
0203 / 710650

### **Baugewerbe-Innung Düsseldorf**

Klosterstraße 73-75 · 40211 Düsseldorf  
0211 / 312081

### **Fleischer-Innung Duisburg**

Gelderblomstr. 1 (Schlachthof)  
47138 Duisburg  
0211 / 422641

## IV. WICHTIGE ADRESSEN IM AUSBILDUNGSGESCHEHEN

---

### **Fleischer-Innung Düsseldorf**

Spichernstr. 49 · 40476 Düsseldorf  
0211 / 445471

### **Fleischer-Innung Essen / Mülheim**

Lützowstr. 10 · 45141 Essen  
0201 / 3200012

### **Fleischer-Innung Mönchengladbach**

Pescher Str. 115 · 41065 Mönchengladbach  
02161 / 49150

### **Fleischer-Innung Krefeld**

Westwall 122 · 47798 Krefeld  
02151 / 97780

### **Innung des Gebäudereiniger-Handwerks**

(Innungsbezirk: Essen, Mülheim, Oberhausen)  
Lazarettstr. 13 · 45127 Essen  
0201 / 202741

### **Innung des Kfz-Handwerks Düsseldorf**

Mendelssohnstr. 16 · 40233 Düsseldorf  
0211 / 663434

### **Innung für Sanitär- und Heizungstechnik Düsseldorf**

Klosterstr. 73-75 · 40211 Düsseldorf  
0211 / 367070

### **Keramiker-Innung Nordrhein**

(Innungsbezirk: NRW)  
Grantham-Allee 2-8 · 53757 Sankt Augustin  
02241 / 9900

### **Schornsteinfeger-Innung Düsseldorf**

(Innungsbezirk: Regierungsbezirk Düsseldorf)  
Weinheimer Str. 27 · 40229 Düsseldorf  
0211 / 215022

### **Zahntechniker-Innung**

(Innungsbezirk: Regierungsbezirk Düsseldorf)  
Willstätter Str. 3 · 40549 Düsseldorf  
0211 / 430760

## IV. WICHTIGE ADRESSEN IM AUSBILDUNGSGESCHEHEN

---

### ■ SOZIALKASSEN

#### **Bäckerhandwerk**

Zusatzversorgungskasse für die  
Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks  
Bondorfer Str. 23 · 53604 Bad Honnef  
02224 / 7704-0

#### **Baugewerbe**

SOKA-Bau  
Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft  
Wettinerstraße 7 · 65189 Wiesbaden  
0611 / 707-4000

#### **Dachdeckerhandwerk**

Lohnausgleichskasse für das  
Dachdeckerhandwerk  
Rosenstr. 2 · 65189 Wiesbaden  
0611 / 1601-0

#### **Gerüstbaugewerbe**

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes  
Mainzer Str. 98-102 · 65189 Wiesbaden  
0611 / 7339-0

#### **Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk**

Zusatzversorgungskasse des  
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks  
Washingtonstr. 75 · 65189 Wiesbaden  
0611 / 977120

### ■ BEZIRKSREGIERUNG DÜSSELDORF

#### **Arbeitsschutz, Inspektionsdienste (Zentrale)**

Cecilienallee 2 · 40474 Düsseldorf  
0211 / 475-0  
[www.bezreg-duesseldorf.nrw.de](http://www.bezreg-duesseldorf.nrw.de)

#### **Bezirksregierung Düsseldorf**

#### **Arbeitsschutz, Inspektionsdienste**

#### **Standort Essen**

(Agenturbezirke: Kreis Wesel, kreisfreie Städte Duisburg,  
Essen, Mülheim und Oberhausen)  
Ruhrallee 55 · 45138 Essen  
0201 / 2767-0

#### **Bezirksregierung Düsseldorf**

#### **Arbeitsschutz, Inspektionsdienste**

## IV. WICHTIGE ADRESSEN IM AUSBILDUNGSGESCHEHEN

---

### **Standort Mönchengladbach**

(Amtsbezirke: Kreis Kleve, Viersen und Neuss,  
kreisfreie Städte Krefeld und Mönchengladbach)  
Viktoriastr. 52 · 41061 Mönchengladbach  
02161 / 815-0

### **Bezirksregierung Düsseldorf**

#### **Arbeitsschutz, Inspektionsdienste**

#### **Standort Wuppertal**

(Amtsbezirke: Kreis Mettmann, kreisfreie Städte Düsseldorf,  
Remscheid, Solingen und Wuppertal)  
Alter Markt 9 – 13 · 42275 Wuppertal  
0202 / 5744-0

### **■ ARBEITSAGENTUREN IM REGIERUNGSBEZIRK DÜSSELDORF**

#### **Agentur für Arbeit Düsseldorf**

(Agenturbezirk: Stadt Düsseldorf und Kreis Mettmann ohne Velbert)  
Grafenberger Allee 300 · 40237 Düsseldorf  
0211 / 692-0  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

#### **Agentur für Arbeit Duisburg**

Wintgensstr. 29-33 · 47058 Duisburg  
0203 / 302-0  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

#### **Agentur für Arbeit Essen**

Berliner Platz 10 · 45127 Essen  
0201 / 1810  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

#### **Agentur für Arbeit Krefeld**

(Agenturbezirk: Krefeld, Viersen)  
Philadelphiastr. 2 · 47799 Krefeld  
02151 / 92-0  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

#### **Agentur für Arbeit Mönchengladbach**

(Agenturbezirk: Mönchengladbach, Kreis Neuss)  
Lürriper Str. 78-80 · 41065 Mönchengladbach  
02161 / 404-0  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

## IV. WICHTIGE ADRESSEN IM AUSBILDUNGSGESCHEHEN

---

### **Agentur für Arbeit Oberhausen**

(Agenturbezirk: Oberhausen, Mülheim)

Mülheimer Str. 36 · 46045 Oberhausen

02 08 / 8506-0

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

### **Agentur für Arbeit Solingen**

(Agenturbezirk: Solingen, Remscheid)

Kamper Str. 35 · 42699 Solingen

02 12 / 2355-0

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

### **Agentur für Arbeit Wesel**

(Agenturbezirk: Kreis Wesel, Kreis Kleve)

Reeser Landstrasse 61 · 46483 Wesel

02 81 / 9620-0

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

### **Agentur für Arbeit Wuppertal**

(Agenturbezirk: Wuppertal, Velbert )

Hünefeldstr. 3-17 · 42285 Wuppertal

02 02 / 2828-0

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

### ■ **MINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES NRW**

Fürstenwall 25 · 40219 Düsseldorf

02 11 / 8618-50

[www.mags.nrw.de](http://www.mags.nrw.de)

### ■ **BERUFGENOSSENSCHAFTEN**

#### **Landesverband Rheinland-Westfalen**

Kreuzstraße 45 · 40210 Düsseldorf

02 11 / 8224-637

[www.lvbg.de](http://www.lvbg.de)

### ■ **LANDSCHAFTSVERBAND RHEINLAND**

#### **Der regionale Kommunalverband der rheinischen Städte und Kreise**

Hauptfürsorgestelle

Kennedy-Ufer 2 · 50679 Köln

02 21 / 809-0

[www.lvr.de](http://www.lvr.de)

## ■ GEWERKSCHAFTEN

### **DGB-Bezirk NRW**

Friedrich-Ebert-Straße 34-38 · 40210 Düsseldorf

0211 / 3683-0

[www.nrw.dgb.de](http://www.nrw.dgb.de)

### **IG Bauen-Agrar-Umwelt**

Regionalbüro NRW

Roßstraße 94 · 40476 Düsseldorf

0211 / 97787-0

[www.igbau.de](http://www.igbau.de)

### **IG Metall**

Bezirksleitung NRW

Roßstraße 94 · 40476 Düsseldorf

0211 / 45484-0

[www.nrw.igmetall.de](http://www.nrw.igmetall.de)