Häufig gestellte Fragen (FAQs)

Handwerkskammer Dortmund

Wir haben Ihnen die Antworten auf häufig stellten Fragen rund um die Ausbildung zusammengefasst. Sollte dennoch eine Frage unbeantwortet bleiben, können Sie uns gerne kontaktieren. Ihre Ansprechpartner finden Sie unter den folgenden Link:
www.hwk-do.de/ausbildung/ihre-ansprechpartner

Themenverzeichnis

Abmahnung ... 1
- Wann und wie oft muss eine Abmahnung erfolgen? ... 1
- Welche Form sollte eine Abmahnung haben? ... 1

Aufhebungsvertrag ... 1
- Was bedeutet ein Aufhebungsvertrag? ... 1

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) ... 2
- An wen richtet sich eine abH? ... 2
- Wer kann wann einen Antrag stellen? ... 2
- Welche Vorteile hat eine abH? ... 2
- Wo kann eine abH beantragt werden? ... 2

Ausbildungsberechtigung ... 2
- Wer darf ausbilden und was muss der Betrieb beachten? ... 2
- Was muss bei der Erstausbildung beachtet werden? ... 2

Ausbildungskosten ... 3
- Welche Kosten fallen an? ... 3
- Welche Kosten trägt der Auszubildende? ... 3
- Wer trägt die Kosten der Arbeitskleidung? ... 3

Ausbildungsvergütung ... 3
- Wie hoch ist die Ausbildungsvergütung? ... 3
- Wie kann die Ausbildungsvergütung aus dem Tarifvertrag vereinbart werden? ... 4
- Gilt die Mindestausbildungsvergütung auch für bestehende Ausbildungsverträge? ... 4
- Wie hoch ist die Vergütung bei einer Verlängerung der Ausbildungszeit? ... 4

Ausbildungszeit ... 5
- Wie viele Stunden dürfen täglich/wöchentlich gearbeitet werden? ... 5
- Was gehört zur Ausbildungszeit (§ 2 ArbZG)? ... 5
- Was gehört nicht zur Ausbildungszeit? ... 5
- Was ist eine Ruhepause? ... 6
- Ruhepausen für Jugendliche (§ 11 JArbSchG): ... 6
- Ruhepausen für Erwachsene (§ 4 ArbZG): ... 6

Berichtsheft/schriftliche Ausbildungsnachweise ... 6
- Ist das Berichtsheft notwendig und wo kann es angefordert werden? ... 6
- Wie muss das Berichtsheft geführt werden? ... 6
- Darf das Berichtsheft auch digital geführt werden? ... 7
- Wer übernimmt die Kosten für das elektronische Berichtsheft? ... 7

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) ... 7
- Wer kann wo Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) beantragen? ... 7

Häufig gestellte Fragen (FAQs)

Berufsschule ... 7
Welche Berufsschule ist zuständig? ... 7
Muss der Auszubildende für die Berufsschule freigestellt werden? ... 7
Wie wird die Berufsschulzeit auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet? ... 8
Einstiegsqualifizierung (EQ) ... 8
Was ist eine Einstiegsqualifizierung und wer kann daran teilnehmen? ... 8
Fahrtkosten ... 8
Wer trägt die Fahrtkosten? ... 8
Kann der Betrieb verlangen, dass der Auszubildende mit dem Privatfahrzeug fährt? ... 9
Förderungen ... 9
Was ist die Begabtenförderung? ... 9
Gibt es einen Zuschuss für Auszubildende mit schlechten Schulnoten oder einer schwierigen Ausgangssituation? ... 9
Was ist die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)? ... 9
Freistellung an andere Prüfungsausschüsse ... 9
Lehrstellen ... 9
Wo gibt es freie Lehrstellen? ... 9
Kündigung ... 10
Wie kann während der Probezeit gekündigt werden? ... 10
In welchen Fällen kann nach der Probezeit gekündigt werden? ... 10
Kurzarbeit ... 10
Minderjährige Lehrlinge ... 10
Was muss der Ausbildungsbetrieb bei minderjährigen Auszubildenden besonders beachten? ... 10
Probezeit ... 11
Welche Bedeutung hat die Probezeit? ... 11
Welche Aufgaben hat die Probezeit? ... 11
Kann die Probezeit verlängert werden? ... 12
Prüfung ... 12
Wer beantragt die Zulassung zur Prüfung? ... 12
Welche Unterlagen werden zur Zulassung benötigt? ... 12
Muss der Ausbildungsbetrieb den Lehrling schon vor den Prüfungen freistellen? ... 12
Teilzeitberufsausbildung ... 13
Welche Voraussetzungen sind an eine Teilzeitberufsausbildung geknüpft? ... 13
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) ... 13
Welche Aufgaben hat die ÜLU? ... 13
Welche und wie viele ÜLU-Lehrgänge sind in meinem Beruf vorgesehen? ... 13
Wer trägt die Fahrtkosten zur ÜLU? ... 14
Überstunden ... 14
Dürfen Auszubildende Überstunden machen? ... 14
Umschüler ... 14
Was muss ich als Umschüler beachten? ... 14

Häufig gestellte Fragen (FAQs)

Urlaub **15**
Wie viel Urlaubsanspruch hat ein Lehrling jährlich? 15
Was passiert, wenn der Auszubildende im Urlaub erkrankt? 15
Wann muss der Auszubildende seinen Urlaub nehmen? 15
Darf der Auszubildende während des Urlaubs für einen anderen Arbeitgeber arbeiten? 16
Verkürzung/Verlängerung der Ausbildung **16**
Unter welchen Voraussetzungen kann die Ausbildungszeit verkürzt werden? 16
Kann die Ausbildungszeit verlängert werden? 16
Vorzeitige Zulassung zur Prüfung **17**
In welchem Fall wird vorzeitig zur Prüfung zugelassen? 17
Zusatzqualifikationen **17**
Wie kann eine Ausbildung qualitativ aufgewertet werden? 17

Stand: 28.05.2020

Abmahnung

Wann und wie oft muss eine Abmahnung erfolgen?

Eine Abmahnung ist vor einer Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens (sog. verhaltensbedingte Kündigung) erforderlich, um dem Auszubildenden (oder im umgekehrten Fall auch dem Ausbildenden) die Möglichkeit der Verhaltensänderung zu geben. Folgendes Fehlverhalten kann zu einer Abmahnung führen:

- unentschuldigtes Fehlen in der Berufsschule/Betrieb
- mangelnde Bereitschaft, betriebliche Ordnung und Regeln zu befolgen
- Nichtvorlage des Berichtsheftes nach Aufforderung des Ausbilders

Bei schweren Vertrauensverstößen wie z. B. bei Diebstahl oder Körperverletzung kann eine Kündigung direkt ohne vorherige Abmahnung ausgesprochen werden.
Es sollten mindestens 2-3 Abmahnungen aus dem gleichen Grund vorliegen, um eine Kündigung aussprechen zu können

Welche Form sollte eine Abmahnung haben?

Eine Abmahnung kann zwar mündlich erfolgen und ist dann auch wirksam. Aus Nachweisgründen sollte sie jedoch ausschließlich in schriftlicher Form erteilt werden.
Folgende Bestandteile müssen enthalten sein, um die Unwirksamkeit der Abmahnung und einer späteren, darauf gestützten Kündigung auszuschließen:

- Datum, Zeit, Ort und Art des vertragswidrigen Verhaltens muss genau und unmissverständlich beschrieben sein.
- Aufforderung an den Auszubildenden (oder im umgekehrten Fall an den Ausbildenden), sein bisheriges Verhalten zu ändern und seinen Pflichten nachzukommen.
- Androhung einer Kündigung bei erneutem Vertragsverstoß.
- Jede Abmahnung sollte nur ein vertragswidriges Verhalten benennen.

Aufhebungsvertrag

Was bedeutet ein Aufhebungsvertrag?

Das Ausbildungsverhältnis kann jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden.

- Der Zeitpunkt der Vertragsbeendigung kann frei vereinbart werden.
- Er muss schriftlich erfolgen.
- Einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben, ist eine freiwillige Entscheidung.
- Bei Minderjährigen ist die Unterschrift der gesetzlichen Vertretungsberechtigten erforderlich.
- Eine Kopie des Aufhebungsvertrages muss an die Lehrlingsrolle der zuständigen Handwerkskammer gesendet werden.
- Die Konsequenzen des Aufhebungsvertrages müssen dem Auszubildenden erläutert werden (evtl. Sperre des Arbeitslosengeldes).
- Der Abschluss eines Aufhebungsvertrags ist auch bei besonderem Kündigungsschutz wie Schwangerschaft, Schwerbehinderung usw. möglich.
- Der Betriebsrat muss nicht angehört werden.

Wichtig: Vertrag ist Vertrag (!), d. h. es gibt keinen Anspruch auf „Nachverhandeln“; Anfechtung ist nur bei Nachweis einer „widerrechtlichen Drohung“ möglich (§ 123 BGB).

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

An wen richtet sich eine abH?

Die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) sind für Jugendliche gedacht, bei denen das Erreichen des Ausbildungszieles in Frage steht. Hierbei kann es sich um schulische oder sprachliche Defizite oder Probleme im sozialen Umfeld handeln.
Der Auszubildende erhält Förderunterricht oder sozialpädagogische Begleitung in Kleingruppen. Der Zeitaufwand beträgt je nach Bedarf 3-8 Stunden pro Woche anhand eines abgestimmten Förderplans.

Wer kann wann einen Antrag stellen?

- Auszubildende, die in der Berufsschule Unterstützung benötigen (Theorie)
- Lernbeeinträchtigte Auszubildende
- Sozial benachteiligte Auszubildende
- Auszubildende mit Sprachschwierigkeiten

AbH ist ab dem ersten Ausbildungstag beantragungsfähig, auch bei einer Einstiegsqualifizierung.

Welche Vorteile hat eine abH?

- Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen
- Vertiefung fachpraktischer und theoretischer Kenntnisse
- Verringerung von Sprachdefiziten
- Gezielte Gesellenprüfungsvorbereitung
- Verbesserung des Sozialverhaltens

Wo kann eine abH beantragt werden?

AbH ist ein Programm der Arbeitsagenturen und der Jobcenter, die die Kosten tragen. Der Antrag wird direkt dort gestellt. Die Dauer beträgt in der Regel ein Jahr.

Ausbildungsberechtigung

Wer darf ausbilden und was muss der Betrieb beachten?

Grundsätzlich darf jeder ausbilden, der persönlich und fachlich geeignet ist oder einen geeigneten Ausbilder beschäftigt. Außerdem muss die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Vermittlung der Inhalte des Ausbildungsrahmenplans geeignet sein.

Was muss bei der Erstausbildung beachtet werden?

Bei jeder erstmaligen Ausbildung prüft die Handwerkskammer im Rahmen eines Betriebsbesuchs, ob die betrieblichen und personellen Voraussetzungen (Arbeitsplatz, Maschinen, Auftragslage) vorhanden sind.
Bei der Erstausbildung ist es ratsam, frühzeitig mit der Handwerkskammer einen Beratungstermin zu vereinbaren. Unsere Hotline erreichen Sie unter: 0231 5493 -333.

Ausbildungskosten

Welche Kosten fallen an?

Folgende Kosten der Ausbildung muss **grundsätzlich der Ausbildungsbetrieb** tragen:

- Eintragung in die Lehrlingsrolle der zuständigen Handwerkskammer (Informationen zu den aktuellen Gebühren erhalten Sie in der Regel über die im Internetauftritt der Kammern veröffentlichten Gebührenordnungen oder bei der Lehrlingsrolle).
- Kosten für Lehrgänge der überbetrieblichen Ausbildung ggf. zzgl. anfallender Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Von jenen Kosten werden in der Regel Fördermittel von Bund und Land wieder abgezogen (Informationen dazu bei den Lehrgangsstätten).
- Fahrtkosten zur Zwischenprüfung und zur überbetrieblichen Ausbildung.
- Ausbildungsmittel wie beispielsweise das Berichtsheft, Werkzeuge, betrieblich verwendete Fachliteratur (z. B. Tabellenbuch) und Werkstoffe, die zur Berufsausbildung sowie zum Ablegen von Zwischen-, Abschluss- und Gesellenprüfungen erforderlich sind.
- Prüfungskosten wie z. B. Material für das Prüfungsstück und die Prüfungsgebühr. Diese zahlt der Betrieb auch dann, wenn die Prüfung nach Ende der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit stattfindet.

Welche Kosten trägt der Auszubildende?

Die Fahrtkosten zwischen der Wohnung des Lehrlings und der Ausbildungsstätte oder Berufsschule muss der Auszubildende tragen. Ebenso die Fahrtkosten zur Gesellenprüfung, nicht aber zur Zwischenprüfung, wie auch die Kosten der Lernmittel für die Berufsschule.

Wer trägt die Kosten der Arbeitskleidung?

Betrieb:

- Dienstkleidung, die aus betrieblichen Gründen getragen wird (z. B. Logo)
- Schutzbekleidung, bei der das Tragen vorgeschrieben ist (Arbeitsschuhe, Maske)

Auszubildender:

- Arbeitskleidung, die zum Schutz der eigenen Kleidung dient (z. B. Kittel)
- Berufskleidung, die in bestimmten Berufen üblich ist (z. B. Schornsteinfeger)

Ausbildungsvergütung

Wie hoch ist die Ausbildungsvergütung?

Für alle ab dem 1. Januar 2020 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge – auch für Berufs- oder Betriebswechsler - gilt folgendes:

Damit Berufsausbildungsverträge in die Lehrlingsrolle eingetragen werden, müssen die in den Berufsausbildungsverträgen angegebenen Ausbildungsvergütungen "angemessen" sein. Mit der zum 1. Januar 2020 eingeführten Mindestausbildungsvergütung – und unter Beachtung der jährlichen Steigerungen – wurde die „Angemessenheit“ gesetzlich geregelt und eine verbindliche Untergrenze eingeführt.

Eine Ausbildungsvergütung unterhalb der Mindestausbildungsvergütung gilt daher nur ausnahmsweise als angemessen, wenn diese auf einem Tarifvertrag basiert und der Ausbildende betrieblich tarifgebunden ist, d.h. er muss Mitglied einer für sein Gewerk zuständigen Innung / Arbeitgeberverbands sein, die mit der entsprechenden Gewerkschaft die Ausbildungsvergütung wirksam tariflich festgelegt hat.

Häufig gestellte Fragen (FAQs)

In allen anderen Fällen, in denen der Betrieb kein Mitglied einer Innung und daher nicht individuell tarifgebunden ist, oder eine Tarifbindung für den Betrieb nur aufgrund eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags besteht, oder nur eine Tarifempfehlung vorliegt oder keinerlei Vorgaben existieren, bildet die neu eingeführte Mindestausbildungsvergütung die Untergrenze für die zu zahlende Ausbildungsvergütung. Die konkret gezahlte Vergütung ist im Ausbildungsvertrag anzugeben.

Die Mindestausbildungsvergütungen im Einzelnen:

	2020	**2021**	**2022**	**2023**
1. Lehrjahr	515,00	550,00	585,00	620,00
2. Lehrjahr	607,70	649,00	690,30	731,60
3. Lehrjahr	695,25	742,50	789,75	837,00
4. Lehrjahr	721,00	770,00	819,00	868,00

Ab 2024 wird die Mindestausbildungsvergütung jährlich entsprechend der durchschnittlichen Steigerung aller Ausbildungsvergütungen der letzten beiden Jahre angepasst und bis zum 01. November im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Wie kann die Ausbildungsvergütung aus dem Tarifvertrag vereinbart werden?

Möchten Sie sich auf Ihren Tarifvertrag berufen, benennen Sie bitte im Ausbildungsvertrag (unter Punkt „F – Sonstige Vereinbarungen“) den konkreten Tarifvertrag und dessen Laufzeit. Zusätzlich geben Sie an, seit wann Sie bei der Innung / dem Arbeitgeberverband sind, der Tarifpartner des o.a. Tarifvertrags ist.
Bei begründeten Zweifeln an der Tarifbindung des Ausbildenden kann die Handwerkskammer gegebenenfalls einen Nachweis der Mitgliedschaft anfordern.

Wichtig: Zur klarstellenden Regelung der Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung ist zudem die sogenannte „20-Prozent-Regel“ in das Gesetz aufgenommen worden. Danach können nicht tarifgebundene Betriebe eine Vergütung zahlen, die bis zu 20 % unterhalb der einschlägigen tariflichen Vergütung liegt. Aber auch hier bildet die Mindestausbildungsvergütung die Untergrenze und ist definitiv einzuhalten.

Gilt die Mindestausbildungsvergütung auch für bestehende Ausbildungsverträge?

Das Gesetz wirkt sich nicht auf bereits bestehende Ausbildungsverhältnisse aus. Die vereinbarte Vergütung gilt weiter.

Wie hoch ist die Vergütung bei einer Verlängerung der Ausbildungszeit?

Die Ausbildungsvergütung ist in der Höhe der letzten Ausbildungsvergütung weiter zu zahlen (Ausnahme: Ausbildungsberuf Maurerin/Maurer).

Wichtig: Der Betrieb bleibt arbeitsrechtlich für die Richtigkeit der ausgezahlten Vergütungen verantwortlich!

Ausbildungszeit

Wie viele Stunden dürfen täglich/wöchentlich gearbeitet werden?

Im Ausbildungsvertrag wird grundsätzlich die tarifliche/wöchentliche Ausbildungszeit vereinbart.

Bei Tarifgebundenheit:

- Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit ist im Tarifvertrag geregelt. Der Tarifvertag 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).

Was gehört zur Ausbildungszeit (§ 2 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, z. B 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.

Was gehört nicht zur Ausbildungszeit?

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

Minusstunden: Auszubildende können keine „Minusstunden“ erwirtschaften. Wenn der Betrieb sie innerhalb der vereinbarten Ausbildungszeit nicht einsetzen kann oder möchte, geht dies zu Lasten des Betriebes. Auszubildende haben für diesen Zeitraum Anspruch auf Vergütung (§ 19 Abs.1 Nr.2a BBiG).

Was ist eine Ruhepause?

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

Ruhepausen für Jugendliche (§ 11 JArbSchG):

Arbeitszeit	von 4,5 – 6 Stunden:	30 min. Pause (erste Pause spätestens nach 4,5 h)
Arbeitszeit	> 6 Stunden:	60 min. Pause

Ruhepausen für Erwachsene (§ 4 ArbZG):

Arbeitszeit	von 6 – 9 Stunden:	30 min. Pause (erste Pause spätestens nach 6 h)
Arbeitszeit	> 9 Stunden:	45 min. Pause

Eine Ruhezeit von mind. 11 Stunden bis zum nächsten Arbeitsbeginn ist einzuhalten. Bei Jugendlichen sind es 12 Stunden (§ 13 JArbSchG).

Berichtsheft/schriftliche Ausbildungsnachweise

Das frühere „Berichtsheft“ wird nunmehr gleichrangig als „schriftliche oder elektronische Ausbildungsnachweise“ bezeichnet. Beide Begriffe können verwendet werden.

Ist das Berichtsheft notwendig und wo kann es angefordert werden?

Eine Arbeitsvorlage zum Bearbeiten der schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweise muss dem Auszubildenden kostenlos vom Ausbildungsbetrieb zur Verfügung gestellt werden. Vordrucke für Ausbildungsnachweise sind über die jeweilige Innung, die Kreishandwerkerschaft sowie im Fachbuchhandel erhältlich.

Der Ausbilder ist zur Kontrolle der Ausbildungsnachweise (Empfehlung: spätestens alle zwei Wochen) verpflichtet und sollte diese nach deren Sichten abzeichnen. Mit der Abzeichnung bestätigt der Ausbilder lediglich, dass er die Hefte gesehen hat und diese „aus der Feder“ des vorlegenden Auszubildenden stammen. Deren inhaltliche Richtigkeit wird dadurch nicht festgestellt oder bestätigt.

Die Berichte sind Grundlage für regelmäßige Kommunikation zwischen Ausbilder und Auszubildendem und dienen zur Reflexion der Ausbildungsinhalte.

Wichtig: Bei fehlenden oder lückenhaften Ausbildungsnachweisen ist die Zulassung zur Gesellenprüfung bzw. Abschlussprüfung gefährdet (§ 36 Abs.1 Nr.3 HwO).

Wie muss das Berichtsheft geführt werden?

Das Berichtsheft muss während der gesamten Ausbildungszeit regelmäßig, stichwortartig und lückenlos bezogen auf die ausgeführten Tätigkeiten und die in Betrieb, Schule und ÜLU vermittelten Lerninhalte geführt werden. Wichtig ist, die eingesetzten Werkstoffe und Maschinen oder Hilfsmittel aufzuführen.

Es können wahlweise Tagesberichte oder Wochenberichte geschrieben werden. Die Auszubildenden müssen Gelegenheit erhalten, das Berichtsheft während der regelmäßigen betrieblichen Ausbildungszeiten zu führen.

Im Ausbildungsvertrag muss vereinbart werden, ob das Berichtsheft / die schriftlichen Ausbildungsnachweise schriftlich oder elektronisch geführt werden.

Häufig gestellte Fragen (FAQs)

Darf das Berichtsheft auch digital geführt werden?

Neben den (hand-)schriftlichen Ausbildungsnachweisen ist für neu abgeschlossene Ausbildungsverträge ab dem 1.10.2018 auch möglich, dass Ausbildungsnachweise in elektronischer Form geführt werden. Dies ermöglicht die neue Gesetzeslage. Ob die Nachweise handschriftlich oder digital geführt wird, wird zukünftig gemeinsam im Ausbildungsvertrag festgelegt.
Verschiedene Internetplattformen bieten zum Teil kostenpflichtige auf Web 2.0-Technologien basierende Online-Ausbildungsnachweise an. Dabei können Ausbilder den aktuellen Stand der Berichtshefte zeitunabhängig einsehen und elektronisch „freigeben“ und dadurch „abzeichnen“ oder mit Hilfe von Zusatztools eine Auswertung der bereits vermittelten Ausbildungsinhalte vornehmen. Einige Anbieter ermöglichen auch die Einsicht in die Ausbildungsnachweise durch den Berufsschullehrer oder optional eine direkte Übermittlung der Nachweise per E-Mail an den Prüfungsausschuss.

Wer übernimmt die Kosten für das elektronische Berichtsheft?

Nach wie vor hat der Ausbildungsbetrieb dem Lehrling die Ausbildungsnachweise kostenlos zu Verfügung zu stellen und ihm die Möglichkeit einzuräumen, diese am Arbeitsplatz zu führen. Dies gilt auch für die elektronischen Ausbildungsnachweise. Für Ausbildungsbetriebe bedeutet dies, dass dem Auszubildenden ein eingerichteter Computerarbeitsplatz oder beispielsweise ein Tablet bereitgestellt werden muss, um seiner Pflicht nachkommen zu können.

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

Wer kann wo Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) beantragen?

Berufsausbildungsbeihilfe kann bei der Agentur für Arbeit beantragt werden. Ob und in welcher Höhe ein Auszubildender Anspruch auf BAB hat hängt von verschiedenen Faktoren ab. Grundsätzlich werden Auszubildende bezuschusst, die
1) außerhalb des Elternhaushaltes leben, da die Ausbildungsstätte unverhältnismäßig weit vom Elternhaus entfernt liegt und sie keine ausreichende Vergütung zur Deckung des Lebensunterhaltes erhalten.
2) 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.

Berufsschule

Welche Berufsschule ist zuständig?

Nach Abschluss des Ausbildungsvertrages muss der Auszubildende bei der Berufsschule angemeldet werden. Die Ausbildungsberater nennen Ihnen gerne die für Ihren Ausbildungsbetrieb zuständige Berufsschule.

Muss der Auszubildende für die Berufsschule freigestellt werden?

Der Berufsschulunterricht ist die zweite Säule der dualen Berufsausbildung im Handwerk und verpflichtend. Grundlage des Berufsschulunterrichts sind die landeseinheitlichen Rahmenlehrpläne, die mit dem jeweiligen Fachverband in Anlehnung an die Ausbildungsordnung abgestimmt sind.
Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, den Auszubildenden zur Berufsschule freizustellen. Eine Beschäftigung während dieser Zeit ist nicht erlaubt.
Beginnt der Schulunterricht vor 9 Uhr, darf kein Auszubildender (auch nicht über 18 Jahren) vorher im Betrieb beschäftigt werden.

Wie wird die Berufsschulzeit auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet?

Die Freistellungs- und Anrechnungsregelungen für Jugendliche gelten jetzt auch für Volljährige. Alle Auszubildende, auch die volljährigen Auszubildenden, werden nicht nur für die Teilnahme am Berufsschulunterricht, sondern auch an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden, einmal in der Woche freigestellt.
An einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden (sechs und mehr Unterrichtsstunden) darf keine Beschäftigung nach der Berufsschule erfolgen. Dies gilt bei Unterricht an Einzeltagen, aber nur für einen Berufsschultag pro Woche.
Dieser Unterrichtstag ist mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit auf die Ausbildungszeit anzurechnen - das heißt Anrechnung eines vollen Arbeitstags mit zum Beispiel acht Stunden. Gibt es zwei Unterrichtstage in der Woche mit mehr als fünf Unterrichtsstunden, so kann der Ausbildungsbetrieb bestimmen, an welchem der beiden Tage der Auszubildende in den Betrieb zurückkommen muss. An diesem Tag sind dann (nur) die konkreten Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen anzurechnen.

Einstiegsqualifizierung (EQ)

Was ist eine Einstiegsqualifizierung und wer kann daran teilnehmen?

Betriebliche Einstiegsqualifizierungen sind ein von der Wirtschaft im Rahmen des Ausbildungspaktes entwickeltes Angebot. Es handelt sich hierbei um eine Art betriebliches Langzeitpraktikum zwischen 6 und 12 Monaten. Sie bieten Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, einen Einstieg in die Berufsausbildung.

- Betriebe können den Jugendlichen über eine längere Zeit in der Praxis erleben und eventuell bestehende Vorurteile aus dem Weg räumen. Die EQ wird finanziell von der Arbeitsagentur gefördert.
- Jugendliche erhalten einen Einblick in den jeweiligen Ausbildungsberuf und das Unternehmen. Sie erhalten ein Praktikumsentgelt und können eventuell vom Betrieb in die Ausbildung übernommen werden.

Ziel der Einstiegsqualifizierung ist das Erlangen von Ausbildungsreife von Jugendlichen und der anschließende Übergang direkt in eine Berufsausbildung.

Aktuelle Informationen erhalten Sie hier: https://www.hwk-do.de/artikel/einstiegsqualifizierungsjahr-37,0,494.html

Fahrtkosten

Wer trägt die Fahrtkosten?

Betrieb:

- Die Fahrtkosten zur überbetrieblichen Ausbildung (Hin- und Rückweg).
- Die Fahrtkosten zum Kunden oder zur Baustelle. Fährt der Auszubildende direkt vom eigenen Wohnort zur Baustelle, dann trägt der Betrieb die zusätzlichen Kosten.
- Die Fahrtkosten zu einer Zwischenprüfung, da es sich hierbei um eine betriebliche Ausbildungsveranstaltung (Lernstandskontrolle) handelt.

Der Betrieb muss nur die **tatsächlich entstandenen** Kosten erstatten: Fährt der Auszubildende mit öffentlichen Verkehrsmitteln, muss der Betrieb diese (ggf. auch ermäßigten) Kosten erstatten.

Auszubildender:

- Die Fahrtkosten zwischen der Wohnung des Auszubildenden und der Ausbildungsstätte oder Berufsschule.
- Fahrtkosten zur Gesellen- bzw. Abschlussprüfung (auch Teil 1-Prüfung).

Kann der Betrieb verlangen, dass der Auszubildende mit dem Privatfahrzeug fährt?

Der Ausbildungsbetrieb kann vom Auszubildenden nur dann den Einsatz von dessen Privatfahrzeug für dienstliche Zwecke verlangen, wenn eine entsprechende Vereinbarung im Ausbildungsvertrag besteht.

Förderungen

Was ist die Begabtenförderung?

Weiterbildungsstipendium für junge Menschen mit herausragenden Leistungen. Nähere Informationen finden Sie unter: https://www.hwk-do.de/artikel/berufswettbewerbe-37,0,28.html

Gibt es einen Zuschuss für Auszubildende mit schlechten Schulnoten oder einer schwierigen Ausgangssituation?

Das ist regional und von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich und ändert sich zudem fast jährlich. Bitte erkundigen Sie sich dazu direkt bei der Ausbildungsberatung.

Was ist die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)?

Siehe unter Punkt „Berufsausbildungsbeihilfe“.

Freistellung an andere Prüfungsausschüsse

Die örtliche Zuständigkeit der Prüfungsausschüsse ist klar geregelt und richtet sich in der Regel nach dem Sitz des Ausbildungsbetriebs. Von dieser Regelung des „gesetzlichen Prüfers“ darf nur in engen Grenzen und auf der Grundlage entsprechender gesetzlicher Regelungen abgewichen werden. In Betracht kommt ein Amtshilfeverfahren nach § 5 VwVfG, was insbesondere dann in Betracht kommt, wenn diese Freistellung an einen anderen Ausschuss aus ökonomischen oder organisatorischen Gründen beim originär zuständigen Ausschuss (z.B. nur ein Prüfling) erforderlich erscheint. Manche Prüfungsordnungen der Kammern enthalten daneben auch eigenständige Freistellungsregelungen, wenn für die Freistellung an einen anderen, örtlich nicht zuständigen Ausschuss „ein wichtiger Grund“ vorliegt. Ein Anspruch eines Lehrlings auf Freistellung an einen anderen Prüfungsausschuss besteht nicht.

Lehrstellen

Wo gibt es freie Lehrstellen?

Die Lehrstellenbörsen der Handwerkskammern enthalten viele freie Angebote. Sie finden diese unter: https://www.hwk-do.de/artikel/ausbildungsplaetze-praktika-finden-37,0,18.html

Kündigung

Wie kann während der Probezeit gekündigt werden?

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

ACHTUNG: Bei einer Schwangerschaft gilt dies nicht, da der Kündigungsschutz hier eine höhere Priorität besitzt. Ein Kündigungsverbot gegenüber Schwangeren gilt sogar schon in der Zeit zwischen Vertragsschluss und Ausbildungsbeginn.

In welchen Fällen kann nach der Probezeit gekündigt werden?

Eine Kündigung aus wichtigem Grund muss schriftlich erfolgen. Hier müssen die Kündigungsgründe klar benannt werden. Ein wichtiger Grund ist gegeben, wenn nach Abwägung aller Umstände und Interessen die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses nicht länger zuzumuten ist. Wichtige Gründe sind ein fortgesetztes vertragswidriges Verhalten trotz Abmahnung. Hierzu gehören als Beispiel unentschuldigtes Fehlen in Berufsschule, Betrieb und ÜLU sowie Straftaten, Gewalt oder Gewaltandrohung. Je länger ein Ausbildungsverhältnis besteht, desto strengere Anforderungen werden 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 erfolgt fristlos. Der Erhalt sollte bestätigt werden und bei Versendung sollte ein Einschreiben mit Rückschein gewählt werden. Möglich ist auch das persönliche Einwerfen des Schreibens in den Briefkasten unter Zeugen.

Kurzarbeit

Sind Auszubildende in einem Unternehmen eingestellt, das Kurzarbeit beantragt hat, sind diese davon zunächst nicht betroffen: Auszubildende haben keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Daher ist ihre Ausbildungsvergütung vollständig weiterzuzahlen.
Zudem müssen Arbeitgeber sich kreativ bemühen, die Ausbildung wie geplant fortzuführen. Jedoch sind die veränderten Verhältnisse zu berücksichtigen. Möglich sind u.a. Umstellung des Lehrplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte, Versetzung in eine andere Abteilung, Rückversetzung in die Lehrwerkstatt oder Durchführung besonderer Ausbildungsveranstaltungen. Daher sind auch Ausbilder nur in Ausnahmefällen in Kurzarbeit zu schicken, um Ausbildung weiter fortführen zu können. Bei einem kompletten Stillstand im Unternehmen ist Ausbildung nicht mehr realisierbar, weil es an Arbeit fehlt. Werden dann Auszubildende nach Haus geschickt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Ausbildungsvergütung zu 100% über einen Zeitraum von mindestens sechs Wochen weiterzuzahlen. Nach Ablauf dieser Zeit sollte man jedoch bei der Arbeitsagentur auch für Auszubildende Kurzarbeitergeld beantragen. Je nach Ausbildungsvertrag oder dem entsprechend geltenden Tarifvertrag im Unternehmen können diese Fristen weitaus länger sein.

Minderjährige Lehrlinge

Was muss der Ausbildungsbetrieb bei minderjährigen Auszubildenden besonders beachten?

Zu beachten sind vor allem die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zur Dauer der Arbeitszeit, Ruhepausen, Fünf-Tage-Woche, Urlaub und gefährlichen Arbeiten. Jugendliche müssen weiterhin über Gefahren belehrt werden.

Zudem müssen eine gesundheitliche Erst- und Nachuntersuchung durchführt 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 14 Monate nach Aufforderung keine Nachuntersuchung vorliegt, darf der Jugendliche nicht weiterbeschäftigt werden. Für den Nachweis dieser Untersuchungen ist die Nutzung eines Formulars vorgeschrieben, das bei der Stadt- bzw. Gemeindeverwaltung erhältlich ist.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz sowie die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde müssen an geeigneter Stelle aushängen. Bei mehr als drei Jugendlichen (unter 18 Jahren) müssen Arbeitszeiten und Ruhepausen ausgehangen werden. Der Arbeitgeber hat ein Verzeichnis der Jugendlichen (unter 18 Jahren) zu führen. Bei Abmahnung und Kündigung ist zu beachten, dass die gesetzlichen Vertreter diese auch erhalten. Sonst sind diese nicht wirksam.

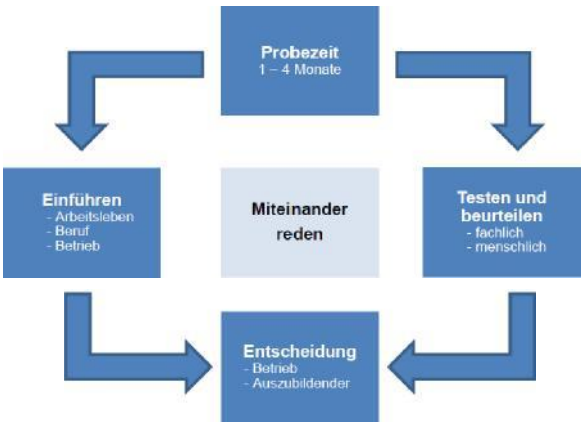
Probezeit

Welche Bedeutung hat die Probezeit?

Anders als bei normalen Arbeitsverträgen ist die Probezeit für den Ausbildungsvertrag im Berufsbildungsgesetz (§ 20 BBiG) fest vorgeschrieben. Wird keine Probezeit vertraglich vereinbart, gilt die gesetzliche Regelung nach BBiG. 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.
Im Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist eine mindestens ein- bis höchstens viermonatige Probezeit vorgeschrieben. Die Dauer wird im Ausbildungsvertrag gemeinsam vereinbart. Das Ausbildungsverhältnis kann während der Probezeit von beiden Seiten ohne Begründung, jederzeit und fristlos in schriftlicher Form gekündigt werden.

Welche Aufgaben hat die Probezeit?

Das Schaubild zeigt die wichtigsten Aufgaben während der Probezeit:



- **Miteinander reden**
  Regelmäßige Gespräche während der gesamten Ausbildung bilden eine gute Basis für das gemeinsame Arbeiten im Betrieb. Unsicherheiten, Defizite oder zwischenmenschliche Probleme können durch Gespräche frühzeitig gelöst werden.
- **Neue Auszubildende einführen**
  Der Ausbildungsstart bedeutet für viele Jugendliche eine starke Veränderung. Daher ist es wichtig, dass die Neuen anfangs viel Rückmeldung erhalten. Sie benötigen Bestätigung und Anerkennung, um sich in der neuen Umgebung zu orientieren.
- **Testen und beurteilen**
  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.
- **Entscheidung fällen**
  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.

Kann die Probezeit verlängert werden?

Wenn die Probezeit um mehr als ein Drittel unterbrochen wurde, z. B. auf Grund einer Erkrankung, so kann diese ausnahmsweise um diesen Zeitraum verlängert werden. Jede wesentliche Vertragsänderung ist der Lehrlingsrolle der Handwerkskammer anzuzeigen.

Prüfung

Wer beantragt die Zulassung zur Prüfung?

Der Betrieb und der Auszubildende werden von der durchführenden Stelle aufgefordert, einen Antrag auf Zulassung zur Gesellen- bzw. Abschlussprüfung zu stellen. Bei gestreckten Prüfungen erfolgt dies zwei Mal im Verlauf einer Ausbildung. Bei einer Prüfung handelt es sich dem Grunde nach um eine Angelegenheit des Auszubildenden selbst. Der Ausbildende ist jedoch gehalten, den Auszubildenden bei der Antragstellung zu unterstützen und dafür Sorge zu tragen, dass der Antrag ausgefüllt und fristgerecht bei der zuständigen Stelle bzw. Körperschaft eingeht. Die Kosten der Prüfung (Material, Gebühren, usw.) hat der Betrieb zu zahlen.

Welche Unterlagen werden zur Zulassung benötigt?

Die geforderten Unterlagen sind im Aufforderungsschreiben aufgeführt. Dem Antrag auf Zulassung sind die Berichtshefte und der Nachweis der abgelegten Zwischenprüfung/Teil 1-Prüfung beizulegen.

Muss der Ausbildungsbetrieb den Lehrling schon vor den Prüfungen freistellen?

Auch die volljährigen Auszubildenden sind unter Anrechnung auf die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit an dem Arbeitstag freizustellen, der der schriftlichen Gesellenprüfung unmittelbar vorangeht.

Teilzeitberufsausbildung

Welche Voraussetzungen sind an eine Teilzeitberufsausbildung geknüpft?

Voraussetzung der Teilzeitberufsausbildung ist, dass sich Ausbildende und Auszubildende einig sind. Es entfällt der bisher vorgesehene Nachweis eines „berechtigten Interesses“ für eine Teilzeitberufsausbildung.

Die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit in Teilzeit wird auf 50 Prozent begrenzt. Die Ausbildungsvergütung vermindert sich entsprechend der tatsächlichen wöchentlichen Ausbildungszeit.
Mit der Reduzierung einher geht eine zeitliche Streckung der Gesamtausbildungsdauer (prozentual entsprechend der Reduzierung). Das Ende der Ausbildung verschiebt sich kalendarisch nach hinten. Gleichzeitig ist die Dauer der Teilzeitberufsausbildung auf höchstens das Eineinhalbfache der in der Ausbildungsordnung für eine Berufsausbildung in Vollzeit festgelegten Ausbildungsdauer beschränkt. So verlängert sich zum Beispiel die Ausbildungsdauer bei einer dreijährigen Ausbildung, bei der die Parteien eine Kürzung der täglichen Ausbildungszeit um 50 Prozent vereinbart haben, bei gleichbleibender Teilzeitregelung nicht um 100 Prozent auf sechs Jahre, vielmehr wird die Ausbildungsdauer auf maximal viereinhalb Jahre begrenzt.
Mit den dadurch möglichen individuellen Teilzeitmodellen wird zum Ende der Ausbildungszeit nicht immer ein Prüfungstermin erreicht. Das Gesetz sieht für die Auszubildenden deshalb die Möglichkeit vor, die Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zur nächsten möglichen Prüfung zu verlangen. Die Auszubildenden werden so geschützt, haben aber die Wahl.
Eine Verkürzung der Ausbildungszeit gemäß § 27c Absatz 1 Handwerksordnung ist darüber hinaus weiterhin möglich.

Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)

Welche Aufgaben hat die ÜLU?

Die in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte erfordern z.T. eine systematische Vermittlung in einer produktionsunabhängigen Lehrwerkstatt, über die Handwerksbetriebe in der Regel aus Kosten- und Kapazitätsgründen nicht verfügen. In den meisten Ausbildungsberufen im Handwerk wird die betriebliche Ausbildung daher durch Kurse (überbetriebliche Unterweisung) ergänzt, die auf Empfehlung des Berufsbildungsausschusses durch die Vollversammlungen beschlossen und dadurch verbindlich werden. Die ÜLU stellt die

- Vertiefung und Systematisierung der beruflichen Grundbildung,
- Ergänzung und Sicherung eines einheitlich hohen Niveaus durch Ausgleich von innerbetrieblicher Spezialisierung und
- Anpassung der Berufsqualifikation an die aktuelle technologische Entwicklung sicher.

Welche und wie viele ÜLU-Lehrgänge sind in meinem Beruf vorgesehen?

Bei der Ausbildungsberatung der Handwerkskammer können Sie erfahren, welche ÜLU-Lehrgänge für Ihren Beruf verbindlich vorgeschrieben sind. Die Einladung hierzu erfolgt im Regelfall über den Träger, der die Lehrgänge durchführt. Es besteht eine Verpflichtung zur Freistellung, zur Teilnahme und zur Kostenübernahme durch den Ausbildungsbetrieb. Die Durchführung der ÜLU-Lehrgänge und die Vermittlung der Lehrgangsinhalte im Ausbildungsbetrieb sind nicht vorgesehen, Befreiungen sind nur im Einzelfall und auf Antrag möglich.

Wer trägt die Fahrtkosten zur ÜLU?

Die überbetriebliche Unterweisung (ÜLU) zählt zur betrieblichen Ausbildung und fällt damit unter (betriebliche) Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte. Sofern die Kosten nicht anderweitig – in der Regel durch öffentliche Fördermittel - gedeckt sind, trägt der Ausbildungsbetrieb diese Kosten. Das gilt auch für die Fahrtkosten.

Überstunden

Dürfen Auszubildende Überstunden machen?

Eine Pflicht zum Ableisten von Überstunden besteht grundsätzlich nur dann, wenn dies einzelvertraglich, in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers reicht zur Anordnung von Überstunden nicht aus.

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

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, denn das wäre dem Ausbildungszweck nicht dienlich.

Bei Mehrarbeit gilt der Grundsatz, dass eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung besonders zu vergüten ist (s.a. Vereinbarungen im Ausbildungsvertrag auf der Grundlage des BBiG). Diese Vergütung kann finanziell oder durch Freizeitgewährung erfolgen. Manche Tarifverträge enthalten hier eine Aussage über die Höhe der Vergütung für Mehrarbeit. Als Richtwert ist hier 1/100 der monatlichen Ausbildungsvergütung für eine Überstunde zu nennen.

Umschüler

Was muss ich als Umschüler beachten?

Auf Umschulungsverhältnisse sind nach ständiger Rechtsprechung die Vorschriften der §§ 3 ff. BBiG nicht anwendbar. Damit gelten für Umschulungsverhältnisse grundsätzlich die allgemeinen Vorschriften des Arbeitsrechts. Es gilt zwar der Grundsatz der Vertragsfreiheit, jedoch schreibt die Agentur für Arbeit regelmäßig die Verwendung der von den Handwerkskammern herausgegebenen Umschulungsvertragsformulare vor.

Die Probezeit beträgt, je nach Vereinbarung, zwischen 14 Tagen und bis zu einem halben Jahr. Umschüler sind in der Regel nicht berufsschulpflichtig, jedoch sollten die landesrechtlichen Vorgaben beachtet werden. Unabhängig davon wird der Besuch der Berufsschule jedoch empfohlen, ebenso wie das Führen des Berichtsheftes. Die Agentur für Arbeit fördert in der Regel nur einzelbetriebliche Umschulungsmaßnahmen, wenn am Berufsschulunterricht teilgenommen wird.
Die Umschulungsvertragsdauer darf dabei grundsätzlich folgende Mindestzeiten nicht unterschreiten:

Regelausbildungszeit	Mindestausbildungszeit bei Einzelumschulung
42 Monate	28 Monate
36 Monate	24 Monate
24 Monate	16 Monate

Umschulungsvertragsformulare erhalten Sie bei Ihrer Handwerkskammer.

Urlaub

Wie viel Urlaubsanspruch hat ein Lehrling jährlich?

Sofern nicht günstigere tarifvertragliche Regelungen bestehen, ergibt sich der Mindesturlaubsanspruch

- für Jugendliche aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz,
- für Erwachsene aus dem Bundesurlaubsgesetz.

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für Jugendliche beträgt:

- mind. 30 Werktage,
- wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mind. 27 Werktage,
- wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- mind. 25 Werktage,

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.
Der Samstag ist also ein Werktag und zählt als Urlaubstag auch dann, wenn er aufgrund tariflicher oder betrieblicher Regelung kein Arbeitstag ist. 24 Werktage entsprechen also 4 Wochen Urlaub. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Urlaub nach Arbeitstagen (= Tage, an denen im Betrieb tatsächlich gearbeitet wird) vereinbart ist.

Was passiert, wenn der Auszubildende im Urlaub erkrankt?

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.

Wann muss der Auszubildende seinen Urlaub nehmen?

Den Zeitpunkt des Urlaubs bestimmt der Ausbildungsbetrieb, wobei die Wünsche des Auszubildenden zu berücksichtigen sind.
Bei Jugendlichen soll der Urlaub während der Berufsschulferien gewährt werden. Es müssen gravierende Gründe vorliegen, damit der Betrieb von dieser gesetzlichen Regelung abweichen darf.

Darf der Auszubildende während des Urlaubs für einen anderen Arbeitgeber arbeiten?

Grundsätzlich darf der 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.

Verkürzung/Verlängerung der Ausbildung

Unter welchen Voraussetzungen kann die Ausbildungszeit verkürzt werden?

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

- Fachoberschulreife
- Fachhochschulreife
- Abitur
- Lebensalter ≥ 21 Jahre
- abgeschlossene Berufsausbildung

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. Bitte beachten Sie, dass nach der Verkürzung die Restausbildungszeit mind. noch 12 Monate betragen muss.

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

Einen Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit finden Sie unter folgendem Link: https://www.hwk-do.de/artikel/formulare-37,0,85.html

Kann die Ausbildungszeit verlängert werden?

In Ausnahmefällen kann die Handwerkskammer innerhalb der Lehrzeit auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung nachweislich erforderlich ist, um das Ausbildungsziel – den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz – zu erreichen (§ 27b HwO). Längere Ausfallzeiten mit Verweis auf „Krankheit“ genügen nicht, um eine Verlängerung zu begründen, wenn der Leistungsstand trotz der krankheitsbedingten Ausfälle den Anforderungen entspricht. Die Genehmigung erfolgt durch die Handwerkskammer.

Einen Antrag auf Verlängerung der Ausbildungszeit finden Sie unter folgendem Link: https://www.hwk-do.de/artikel/formulare-37,0,85.html

Vorzeitige Zulassung zur Prüfung

In welchem Fall wird vorzeitig zur Prüfung zugelassen?

Sechs Monate vor dem regulär vorgesehenen Prüfungstermin kann ein Auszubildender ausnahmsweise und auf Antrag vorzeitig zur Prüfung zugelassen werden. Die vorzeitige Zulassung muss bei der durchführenden Stelle beantragt werden. Voraussetzungen sind gute bzw. überdurchschnittliche Leistungen im Ausbildungsbetrieb und in den prüfungsrelevanten Fächern der Berufsschule. Der Durchschnitt muss in den prüfungsrelevanten Fächern mindestens bei 2,49 liegen. Bescheinigungen des Betriebes und der Berufsschule, die über den aktuellen Leistungsstand des Auszubildenden umfassend Auskunft geben, müssen den Zulassungsunterlagen beigelegt werden. Bei sehr guten Leistungen ist ggf. auch eine einjährige vorzeitige Zulassung möglich.

Zusatzqualifikationen

Wie kann eine Ausbildung qualitativ aufgewertet werden?

Zusatzqualifikationen richten sich an Lehrlinge, 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.

Weitere Informationen zu Zusatzqualifikationen finden Sie unter: https://www.hwk-do.de/artikel/zusatzqualifikationen-37,0,29.html