


Leitfaden zur Berufsausbildung

Hinweise für Ausbildungsbetriebe





Der „Leitfaden zur Berufsausbildung“ ist eine Zusammenstellung aller wichtigen Informationen, die im Rahmen der Ausbildung beachtet werden müssen. Er erhebt durch die komprimierte Form keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Demnach kann der Leitfaden nicht alle in der Lebenswirklichkeit denkbaren Konstellationen aufnehmen. Vielmehr wird dargestellt, was grundsätzlich beachtet werden muss. Für weitere Informationen stehen Ihnen die Ausbildungsberater Ihrer Handwerkskammer zur Verfügung.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7		
1. Wie wählt man den geeigneten Lehrling aus?	8 – 13		
Tipps zur Bewerberauswahl			
1.1 Die Bewerbungsunterlagen	10 – 11		
1.2 Das Vorstellungsgespräch	11 – 13		
1.3 Das Betriebspraktikum	13		
2. Was muss bei der Einstellung beachtet werden?	14 – 26		
Vom Bewerber zum Lehrling			
2.1 Abschluss des Berufsausbildungsvertrages	16 – 17		
2.2 Ausbildungsvergütung	17		
2.3 Probezeit	17 – 20		
2.4 Ärztliche Erstuntersuchung	21		
2.5 Anmeldung zu den Sozialversicherungen	22		
2.6 Lohnsteuerkarte	23		
2.7 Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis	24		
2.8 Anmeldung bei der zuständigen Berufsschule	24		
2.9 Bereitstellung der Ausbildungsmittel	25		
2.10 Berichtsheft	25		
2.11 Hinweis auf Unfallgefahren	26		
2.12 Aushang von Gesetzen	27		
3. Wie gestaltet man die ersten Tage der Ausbildung?	28 – 32		
Der erste Eindruck zählt			
3.1 Begrüßung des neuen Lehrlings durch den Betriebsinhaber/Ausbilder	30		
3.2 Erledigung letzter Einstellungsformalitäten	30		
3.3 Vorstellung des Ausbilders und Erläuterung der wichtigsten Regelungen zum Ausbildungsbeginn	30		
3.4 Vorstellung der Mitarbeiter und der betrieblichen Einrichtungen	31		
3.5 Information über örtliche Gegebenheiten	31		
3.6 Informationen über Sicherheitsbestimmungen	32		
3.7 Einweisung in den Arbeitsplatz	32		
3.8 Information über Berufsschule und Überbetriebliche Unterweisung	32		
4. Worauf kommt es während der Ausbildung an?	34 – 41		
Voraussetzungen für einen reibungslosen Ablauf			
4.1 Ärztliche Nachuntersuchung	36		
4.2 Ausbildungsordnung	36		
4.3 Besuch der Berufsschule	37		
4.4 Zwischenprüfung	37		
4.5 Überbetriebliche Unterweisung	38		
4.6 Vertragsänderungen	38		
4.7 Verkürzung der Ausbildungszeit	39		
4.8 Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach der Probezeit	39 – 40		
4.9 Aufhebungsvertrag	40 – 41		
4.10 Vorzeitige Zulassung zur Gesellen- oder Abschlussprüfung	41		
5. Wie gelingt der erfolgreiche Ausbildungsabschluss?	42 – 46		
Auf der Zielgeraden			
5.1 Die Gesellen- oder Abschlussprüfung	44		
5.2 Verlängerung der Ausbildungszeit	44		
5.3 Verlängerung der Ausbildungszeit bei nicht bestandener Prüfung	45		
5.4 Weiterbeschäftigung nach der Berufsausbildung	46		
5.5 Ausbildungszeugnis	47		
6. Wie geht es jetzt weiter?	48 – 51		
Fort- und Weiterbildung im Handwerk			
6.1 Meisterprüfung	50		
6.2 Weitere Fortbildungsmöglichkeiten	50 – 51		
6.3 Hochschulstudium	51		
7. Anhang:	53 – 66		
Musterschreiben und Kopiervorlagen			
■ Abmahnung bei Volljährigen			
■ Abmahnung bei Minderjährigen			
■ Kündigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Ausbildenden in der Probezeit bei Volljährigen			
■ Kündigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Ausbildenden in der Probezeit bei Minderjährigen			
■ Kündigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Ausbildenden nach der Probezeit bei Volljährige			
■ Kündigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Ausbildenden nach der Probezeit bei Minderjährigen			
■ Aufhebungsvertrag			
■ Urlaubsbescheinigung			
■ Einfaches Ausbildungszeugnis			
■ Qualifiziertes Ausbildungszeugnis			

Vorwort


Für junge Menschen ist eine qualifizierte Ausbildung die beste Voraussetzung für einen erfolgreichen Start in das Berufsleben, einen sicheren Arbeitsplatz und den anschließenden beruflichen Aufstieg.

Durch gut ausgebildete Mitarbeiter erhalten unsere Handwerksbetriebe die notwendigen Fach- und Führungskräfte, mit denen sie die Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit der eigenen Betriebe, aber auch der gesamten Volkswirtschaft sichern.

Für die Handwerksbetriebe ist es in Zeiten demographischer Umwälzungen deshalb von entscheidender Bedeutung, in den kommenden Jahren ausreichend leistungsfähige und leistungswillige junge Menschen für die Berufsausbildung zu gewinnen und sie nach der Berufsausbildung im Betrieb zu halten.

Mit dem „Leitfaden zur Berufsausbildung“ bietet die Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern eine wichtige Hilfestellung mit Informationen rund um die Berufsausbildung für alle Beteiligten – Ausbildungsbetriebe, Lehrlinge und Eltern.




Heinrich Traublinger, MdL a. D.,
Präsident




Dr. Lothar Semper,
Hauptgeschäftsführer



1. Wie wählt man den geeigneten Lehrling aus?

Tipps zur Bewerberauswahl

Die falsche Berufswahl junger Menschen ist ein häufiger Grund für Schwierigkeiten während der Ausbildung. Die fehlende Eignung oder Neigung des Lehrlings erschwert nicht nur die Ausbildertätigkeit, sie führt auch zu Fehlinvestitionen in der Ausbildung, da damit die Gefahr eines Ausbildungsabbruches bzw. des Nichtbestehens der Gesellen- oder Abschlussprüfung erheblich steigt. Um das Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung oder eines nicht erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung zu verringern, ist es wichtig, vor Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages die Eignung und Neigung des Bewerbers für den gewählten Ausbildungsberuf festzustellen. Die Zeit, die Sie in die Bewerberauswahl investieren, ist gut angelegt und kommt Ihnen während der Ausbildung zugute. Folgende Hinweise sollen helfen, den richtigen Bewerber zu finden.

1.1 Die Bewerbungsunterlagen

Das Anschreiben

Auswertung des Anschreibens nach

Auswertungskriterien

- äußerer Form (Rechtschreibung, Aufbau, Schriftbild) und
- inhaltlicher Aussage (evtl. Motivation des Jugendlichen).

Der Lebenslauf

Aufbau des Lebenslaufs

Der Lebenslauf soll in strukturierter Form die bisherigen wesentlichen Lebensabschnitte des Bewerbers wiedergeben und ermöglicht den Abgleich mit den vorgelegten Unterlagen.

Tipps:

Achten Sie besonders auf Praktika im Lebenslauf. Diese sind ein guter Hinweis auf die Motivation und das Engagement des Bewerbers für ein Berufsbild.

Hinweis:

Verlangen Sie nicht ausdrücklich nach einem Bewerbungsfoto, dies ist dem Bewerber freigestellt. Prüfen Sie deshalb alle Bewerbungen gewissenhaft auf ihren Inhalt – auch solche ohne ein Bewerbungsfoto.

Zeugnisse

Noten

Zeugnisse können Hinweise darauf geben, in welchen Bereichen die Eignungen und die Interessen eines Bewerbers liegen. Achten Sie aber darauf, dass Noten allein nicht unbedingt aussagefähig sind. Auch Bewerber mit schlechteren Zensuren verfügen über praktische Fähigkeiten und soziale Kompetenzen, die in einer Ausbildung wichtig sind.

Bemerkungen

Von besonderem Aussagewert ist oft die Zeugnisbemerkung, z. B. über die Interessen, das Verhalten und die Mitarbeit des Jugendlichen. Interessant sind die Bemerkungen der Lehrkräfte im Verlauf mehrerer Jahrgangzeugnisse.

Beurteilungen

Eignungshinweise:

Gute Ergebnisse beispielsweise in Mathematik oder in naturwissenschaftlichen Fächern deuten auf logisches Denken und Abstraktionsfähigkeit; gute Noten in Lernfächern wie Erdkunde oder Geschichte deuten auf den Fleiß eines Bewerbers hin. Gute Beurteilungen in musischen Fächern sind Zeichen einer kreativ-künstlerischen Begabung.

Interessen:

Vorlieben für bestimmte Fächer oder auch die genannten Hobbys können Hinweise auf besondere Interessen des Jugendlichen geben.

Tipps:

Falls Sie einen Bewerber nicht berücksichtigen können: Behalten Sie das Anschreiben und senden Sie die restlichen Unterlagen zurück. Bedanken Sie sich für die Bewerbung, verzichten Sie aber auf eine Begründung Ihrer Absage.

1.2 Das Vorstellungsgespräch

Durch die Bewerbungsunterlagen hat der Betrieb bereits Grundinformationen über den Bewerber erhalten. Im Vordergrund des Vorstellungsgesprächs wird daher die Gewinnung eines persönlichen Eindrucks über den potenziellen Lehrling stehen.

Gliederung für ein erfolgreiches Gespräch:

- Sehen Sie die eingereichten Bewerbungsunterlagen vor dem Gespräch durch.
- Wählen Sie geeignete Räumlichkeiten (ruhig).
- Schaffen Sie eine lockere und zwanglose Atmosphäre.
- Vermeiden Sie Störungen während des Vorstellungsgesprächs.
- Legen Sie sich Fragen für das Vorstellungsgespräch zurecht.

Vermeiden Sie unbedingt den Eindruck eines Kreuzverhörs, da Sie ansonsten keine offenen und ehrlichen Antworten des Bewerbers erhalten werden. Fragen Sie beispielsweise erst allgemein nach dem Lebensbereich des Bewerbers, dann speziell zu beruflichen Aspekten.

Fragen Sie z. B. nach:

- Lieblingsfächern in der Schule,
- ungeliebten Schulfächern,
- Hobbys, Freizeitgestaltung und sportlicher Betätigung,
- Interessen bei Kino, Fernsehen usw.,
- Gründen, warum sich der Bewerber gerade für diesen Ausbildungsberuf und für diesen Betrieb entschieden hat,
- Vorstellungen, die mit diesem Beruf verbunden werden.

Fragen an den Bewerber

Stellen Sie kurze, klare Fragen und vermeiden Sie Fragestellungen, die der Bewerber nur mit Ja oder Nein beantworten kann. Zeigen Sie während des Gesprächs keine zustimmende, ablehnende oder wertende Reaktion.

Verhalten während dem
Bewerbungsgespräch

Hinweis:

Vermeiden Sie Äußerungen oder Handlungen, die ein Indiz für eine Benachteiligung darstellen können. Stellen Sie keine unzulässigen Fragen z.B. nach Schwangerschaft, Partei-, Religions- oder Gewerkschaftszugehörigkeit oder sexueller Orientierung.

Nutzen Sie das Vorstellungsgespräch und klären Sie Fragen, die für den erfolgreichen Einsatz des potenziellen Lehrlings und seiner eigenen Zufriedenheit von Bedeutung sind.

Gehen Sie auf besondere Umstände ein, welche die Arbeit mit sich bringt (z.B. Arbeitszeiten, Samstagsarbeit, körperliche Anforderungen usw.).

Für viele Ausbildungsbetriebe ist es auch wichtig, die Eltern des zukünftigen Lehrlings in einem persönlichen Gespräch kennen zu lernen. Eltern können wichtige Ansprechpartner bei eventuell später auftretenden Schwierigkeiten in der Ausbildung sein. Auch wenn sich keine Probleme während der Ausbildung ergeben, ist der ständige Kontakt zum Elternhaus stets nützlich und wertvoll.

Tipp:

Treffen Sie Ihre Entscheidung erst, wenn Sie alle Bewerber der engeren Auswahl kennen gelernt haben.

Beurteilungsliste für Bewerbungsgespräche

Name des Bewerbers: _____

Datum: _____

Bewertungskriterien	Sehr gut	Befriedigend	Mangelhaft
Äußere Erscheinung (angemessen/unpassend)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auftreten (höflich/unhöflich)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstvertrauen (sicher/unsicher)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprachlicher Ausdruck (klar/unklar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbsteinschätzung des Bewerbers (realistisch/überheblich)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheitlicher Eindruck (leistungsfähig/nicht belastbar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeugnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges			

1.3 Das Betriebspraktikum

Wenn ein Bewerber in der engeren Auswahl ist, können Bewerber und Ausbildungsbetrieb durch das Betriebspraktikum vor Abschluss des Ausbildungsvertrages feststellen, ob eine Zusammenarbeit für die Dauer der Ausbildungszeit erfolgreich erscheint.

Hat der Bewerber bereits Betriebspraktika absolviert, ergeben sich aus den Bemerkungen der Praktikumsbetriebe außerdem wertvolle Hinweise auf die Eignung für den gewählten Ausbildungsberuf bzw. das Verhalten des Jugendlichen im Betrieb.



2. Was muss ich bei der Einstellung beachten?

Vom Bewerber zum Lehrling

Bevor die Ausbildung beginnen kann, müssen einige Dinge beachtet werden. Neben einem Berufsausbildungsvertrag sind auch die Ausbildungsvergütung oder die Probezeit zu beachten. Die ärztliche Erstuntersuchung, die Anmeldung zur Sozialversicherung und die Abführung der Lohnsteuer oder der Kirchensteuer sind wichtig. Ebenfalls nicht vergessen darf man die Anmeldung bei der Berufsschule, das Führen des Ausbildungsnachweises oder den Aushang von Gesetzen im Betrieb.

2.1 Abschluss des Berufsausbildungsvertrages

Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen dem Auszubildenden (Betrieb) und dem Lehrling geschlossen und muss unverzüglich nach Abschluss, spätestens aber vor Beginn der Berufsausbildung schriftlich niedergelegt werden. Ein mündlicher Vertrag ist zwar rechtlich möglich, trotzdem ist es notwendig, spätestens vor Ausbildungsbeginn die wesentlichen Vertragsinhalte schriftlich zu fixieren.

Hinweis:

Bei minderjährigen Lehrlingen müssen die gesetzlichen Vertreter (Eltern oder Erziehungsberechtigte) den Vertrag ebenfalls unterzeichnen.

Vor Vertragsabschluss müssen Sie dem potenziellen Lehrling alle bekannten Umstände offen legen, die einer erfolgreichen Durchführung der Ausbildung im Wege stehen könnten (z.B. drohende Insolvenz oder Überschuldung, Probleme bei der Eignung der Ausbildungsstätte). Wenn hier Fehler begangen werden und der Lehrling einen Schaden erleidet, hat dieser Anspruch auf Schadensersatz.

Gesetzlich vorgeschriebene Vertragsinhalte

Stellen Sie sicher, dass Sie alle gesetzlich vorgeschriebenen Vertragsinhalte berücksichtigen. Benutzen Sie deshalb die Vertragsvordrucke der zuständigen Handwerkskammer, um alle rechtlich zwingenden Inhalte des Vertrags zu regeln. Vermeiden Sie alle sonstigen möglichen Situationen niederzuschreiben. Schlimmstenfalls führen diese zur Nichtigkeit des Vertrages und eventuellen Schadenersatzzahlungen des Ausbildungsbetriebes.

Rechte und Pflichten beider Vertragspartner

Sprechen Sie bei Abschluss des Berufsausbildungsvertrages mit dem Lehrling und den Eltern die aufgeführten Bestimmungen, insbesondere die Rechte und Pflichten der beiden Vertragspartner eingehend durch.

Schicken Sie den vollständig ausgefüllten und unterschriebenen Berufsausbildungsvertrag an die zuständige Handwerkskammer oder Innung/Kreishandwerkerschaft. Dort werden die Vertragsinhalte geprüft und von der Handwerkskammer in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverträge („Lehrlingsrolle“) eingetragen.

Lehrvertrag online

Tipp:

Nutzen Sie den „Lehrvertrag online“. Über einen Link auf der Internetseite Ihrer Handwerkskammer werden Sie Schritt für Schritt beim Erstellen des Berufsausbildungsvertrages begleitet. Ausdrucken, unterschreiben, abschieken, fertig!

Allgemeine Fragen rund um die Ausbildung (Ausbildungsberechtigung, Verkürzung der Ausbildungsdauer etc.) klären die Ausbildungsberater der Handwerkskammer gerne mit Ihnen in einem persönlichen Gespräch.

2.2 Ausbildungsvergütung

Der Ausbildungsbetrieb muss dem Lehrling eine angemessene Vergütung bezahlen, die mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens jährlich ansteigt.

Liegt eine einschlägige tarifliche Regelung vor, gilt diese stets als angemessen.

Bestehen keine tarifvertraglichen Regelungen, werden im Berufsausbildungsvertrag mindestens die von der zuständigen Innung bzw. den Fachverbänden empfohlenen Vergütungssätze vereinbart. Die Vergütung ist laufend an die aktuelle Höhe anzupassen.

Hinweis:

Informationen über die aktuellen Vergütungen erhalten Sie bei den Sozialpartnern oder den Ausbildungsberatern Ihrer Handwerkskammer. Diese beraten Sie auch über die Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht für das Ausbildungsverhältnis.

2.3 Probezeit

Die Berufsausbildung beginnt zwingend mit einer Probezeit. Sie bietet die Gelegenheit, dass sich Ausbildungsbetrieb und Lehrling näher kennenlernen. Der Ausbildungsbetrieb kann prüfen, ob der Lehrling für den gewählten Ausbildungsberuf geeignet ist und sich in das betriebliche Geschehen und die Abläufe einfügen kann.

Voraussetzung dafür ist eine **angemessene Gestaltung** der Ausbildung während der Probezeit, um eine gerechte Beurteilung zu ermöglichen.

Hinweis:

Die Probezeit beträgt mindestens einen und höchstens vier Monate. Wenn die Probezeit wegen Krankheit um mehr als ein Drittel unterbrochen wird, kann sie jedoch um den Zeitraum der Unterbrechung verlängert werden. Wenn unmittelbar vor Ausbildungsbeginn bereits ein Praktikum stattfand, in dem die Erprobung des Lehrling für den konkreten Ausbildungsberuf und das Zueinanderpassen von Betrieb und Lehrling mit dem Auszubildenden im Mittelpunkt stand, kann dieses bei Einverständnis beider Parteien als Probezeit gelten.

Beginn der Berufsausbildung

Dauer der Probezeit

Ablauf der Probezeit Falsche Rücksichtnahme bei festgestellter fehlender Eignung bzw. bei nicht vorhandener Neigung kann dem Lehrling ebenso wie dem Betrieb schaden. Nach Ablauf der Probezeit kann ein Ausbildungsverhältnis seitens des Betriebes nur noch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gekündigt werden. Das Ende der Probezeit stellt demnach die letzte Möglichkeit dar, sich über die weitere Zusammenarbeit klar zu werden.

Tipp:
Sollte es während der Probezeit zu einer Lösung des Ausbildungsvertrages kommen, so ist dies grundsätzlich ohne Begründung möglich.

Liste zur fachlichen Beurteilung von Lehrlingen während der Probezeit

Name des Lehrlings: _____

Datum: _____

Fachlich	überdurchschnittlich	dem Alter angemessen	Verbesserungsfähig
1. Zeigt er handwerkliches Geschick?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Achtet er auf Genauigkeit bei der Arbeitsausführung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Wie ist seine Auffassungsgabe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Wie teilt er sich die Zeit bei der Arbeitsausführung ein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ist er aufmerksam bei der Sache?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Kann er sich länger konzentrieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Zeigt er Geduld bei kniffligen Aufgaben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Zeigt er Interesse an der Tätigkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Achtet er auf Sicherheitsvorschriften?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Kommt er mit der Arbeitsmenge und mit dem Tempo zurecht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Liste zur persönlichen Beurteilung von Lehrlingen während der Probezeit

Name des Lehrlings: _____

Datum: _____

Persönlich	überdurchschnittlich	dem Alter angemessen	Verbesserungsfähig
1. Handelt er pflichtbewusst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ist er zuverlässig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Übernimmt er Verantwortung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Lässt er sich schnell entmutigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Nimmt er gerne Neues auf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Zeigt er höfliches Verhalten gegenüber Kunden, Vorgesetzten und Kollegen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ist er mit Freude bei der Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Zeigt er Einsatz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Fügt er sich ins Team ein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ist die gesundheitliche Eignung gegeben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.4 Ärztliche Erstuntersuchung

Nach § 32 des Jugendarbeitsschutzgesetzes darf ein Jugendlicher nur beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten 14 Monate vor Eintritt in das Berufsleben von einem Arzt untersucht wurde und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt. Ohne die Bescheinigung ist eine Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse (Lehrlingsrolle) nicht möglich.

Bei dieser ärztlichen Erstuntersuchung handelt es sich nicht um eine gesundheitliche Eignungsfeststellung für einen bestimmten Beruf. Vielmehr soll der Ausbildungsbetrieb prüfen, ob unter Beachtung eventueller Beschäftigungsverbote (körperliche Einschränkungen, Allergien) eine Ausbildung in einem bestimmten Beruf sinnvoll ist.

Tipp:

Der Jugendliche hat die freie Arztwahl, die Untersuchung ist kostenlos.

Berechtigungsscheine für die Untersuchung werden von der zuletzt besuchten Schule ausgegeben oder sind beim Gewerbeaufsichtsamt erhältlich.

[Berechtigungsscheine](#)

Hinweis:

Die Eintragung des Berufsausbildungsverhältnisses durch die Handwerkskammer erfolgt nur mit einer gültigen Bescheinigung der ärztlichen Erstuntersuchung.

Bei volljährigen Lehrlingen entfällt die ärztliche Erstuntersuchung.

2.5 Anmeldungen zu den Sozialversicherungen

Der Lehrling unterliegt mit Beginn der Ausbildung der Sozialversicherungspflicht (Kranken-, Renten-, Arbeitslosen-, Pflege- und Unfallversicherung).

Die Anmeldung für die Sozialversicherungen erfolgt durch den Ausbildungsbetrieb (nach Vorlage des Sozialversicherungsausweises) bei der gewählten Krankenkasse. Sie muss mit der ersten Entgeltabrechnung, spätestens jedoch 6 Wochen nach Beginn der Ausbildung, erfolgen. Besitzt der Lehrling keinen Sozialversicherungsausweis, muss die Meldung innerhalb von 3 Tagen erfolgen.

Hinweis:

Bei Lehrlingen, die zur Mitführung des Sozialversicherungsausweises verpflichtet sind, erfolgt hingegen eine Sofortmeldung durch eine elektronische Datenübertragung.

Sozialversicherungsausweis

Sozialversicherungsbeiträge

Der Ausbildungsbetrieb trägt die gesamten Sozialversicherungsbeiträge zur Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung alleine, wenn die monatliche Ausbildungsvergütung die Geringverdienergrenze von derzeit 325 Euro (Stand Dezember 2012) nicht übersteigt.

Liegt die Ausbildungsvergütung über diesem Betrag, werden die Beiträge jeweils zur Hälfte vom Ausbildungsbetrieb und vom Lehrling getragen.

Hinweis:

Am 1. Januar 2011 wurde der Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Krankenversicherung bei 7,3 Prozent eingefroren. Der Arbeitnehmer trägt die Differenz zum gesetzlichen Beitragssatz (derzeit 15,5 Prozent) alleine.

Arbeitgeberanteil
gesetzliche
Krankenversicherung

Unfallversicherungsschutz

Der Unfallversicherungsschutz beginnt mit der Aufnahme der Berufsausbildung im Betrieb. Eine namentliche Anmeldung des Lehrlings zur gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) ist in der Regel nicht notwendig. Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung bringt der Ausbildungsbetrieb unabhängig von der Höhe der Ausbildungsvergütung alleine auf.

2.6 Lohnsteuerkarte

Die klassische Lohnsteuerkarte wird ab 2013 durch ein elektronisches Verfahren ersetzt. Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) startete im Januar 2013. Bis Ende 2013 zeigt sich die Finanzverwaltung aber kulant. Bis dahin können Arbeitgeber flexibel entscheiden, wann auf das elektronische Verfahren umgestellt wird. In der Übergangszeit können Betriebe zudem frei entscheiden, ob sie mit allen Arbeitnehmern oder Schritt für Schritt mit einer selbst gewählten Anzahl von Arbeitnehmern oder mit bestimmten Abteilungen in den elektronischen Datenabruf einsteigen. Der späteste ELStAM-Einstieg muss mit der Dezemberabrechnung 2013 erfolgen.

Elektronisches
Lohnsteuerverfahren

Betriebe, die die Umstellung möglichst zeitnah hinter sich bringen möchten, können die notwendigen Daten bereits seit 1. November 2012 aus der ELStAM-Datenbank abrufen. Für den Abruf werden die Steuer-Identifikationsnummer und das Geburtsdatum jedes Lehrling benötigt.

ELStAM-Datenbank

Tipp:

Setzen Sie sich bei Unklarheiten insbesondere während der Übergangszeit unbedingt mit Ihrem zuständigen Finanzamt in Verbindung. Informationen finden Sie auf den Seiten des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen unter: <http://www.stmf.bayern.de/steuern/elstam/default.htm>

2.7 Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

Staatsangehörigkeit Klären Sie bei den Bewerbern zunächst stets die Staatszugehörigkeit anhand des Ausweises oder Reisepasses.

Bewerber aus der Europäischen Union

Arbeitsgenehmigung für EU-Bürger Seit dem 1. Mai 2011 können Bewerber aus fast allen EU-Staaten ungeachtet ihres Wohnortes ausgebildet werden. Eine Arbeitsgenehmigung-EU ist nicht mehr notwendig.

Hinweis:
Die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt für Bewerber aus den 2007 beigetretenen Ländern Rumänien und Bulgarien erst ab dem 1. Januar 2014.

Bewerber aus Drittstaaten

Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für Bürger aus Drittstaaten Bei Bewerbern aus Drittstaaten muss dem Ausbildungsbetrieb vor Beginn der Ausbildung die gültige „Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis“ (Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung) vorliegen. Ein Verstoß kann mit hohen Geldstrafen geahndet werden.

2.8 Anmeldung bei der zuständigen Berufsschule

Anmeldung Berufsschule Die Berufsschule bildet eine der beiden Säulen im dualen Berufsausbildungssystem. Achten Sie darauf, dass Ihr Lehrling unmittelbar nach Abschluss des Ausbildungsvertrages an der zuständigen Berufsschule durch den Betrieb angemeldet wird.

Tipp:
Die regional zuständige Berufsschule für Ihren Ausbildungsberuf erfahren Sie bei der Bezirksregierung oder bei Ihrer Handwerkskammer.

2.9 Bereitstellung der Ausbildungsmittel

Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, die „Ausbildungsmittel“, insbesondere Werkzeuge, Bücher und Werkstoffe, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen-, Gesellen- oder Abschlussprüfungen erforderlich sind, kostenlos zur Verfügung zu stellen. Dies gilt auch dann, wenn die Prüfung erst nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfindet.

Bereitstellung Ausbildungsmittel

2.10 Berichtsheft

Der schriftliche Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) dient der zeitlichen und sachlichen Dokumentation des Ausbildungsablaufs. Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, das Berichtsheft regelmäßig zu kontrollieren. Der Ausbildungsbetrieb muss dem Lehrling den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) bei Ausbildungsbeginn kostenlos zur Verfügung stellen und während der Ausbildungszeit die Möglichkeit geben, diesen zu führen.

schriftlicher Ausbildungsnachweis

Tipp:
Bei Innungen und Kreishandwerkerschaften erhalten Sie oft berufsspezifische Berichtshefte, im Internet finden Sie außerdem kostenlose Vordrucke (beispielsweise bei den Handwerkskammern).

Hinweis:
Unvollständige oder fehlende Ausbildungsnachweise (Berichtshefte) können eine Nichtzulassung zur Gesellen- oder Abschlussprüfung zur Folge haben, da sie zu den Zulassungsvoraussetzungen zählen.

2.11 Hinweis auf Unfallgefahren

Arbeitsbedingungen

Wer Jugendliche beschäftigt, muss diese vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sein können, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren informieren. Ändern sich die wesentlichen Arbeitsbedingungen, ist erneut über die Unfall- und Gesundheitsgefahren zu informieren.

Jugendarbeitsschutzgesetz

Diese Unterweisungen müssen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz mindestens halbjährlich wiederholt werden. Jugendliche dürfen nicht bei gefährlichen Arbeiten (bspw. die die physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen) beschäftigt werden. Ausnahmen bestehen u.a. nur, wenn es zum Erreichen des Ausbildungsziels notwendig ist und eine fachkundige Aufsicht den Schutz des Jugendlichen gewährleistet.

Tipp:

Halten Sie die erfolgten Unterweisungen schriftlich und unterschrieben durch den Lehrling fest. Die vorliegende Broschüre enthält hierfür ein Formblatt, welches als Muster dienen kann.

2.12 Aushang von Gesetzen

Wenn Lehrlinge unter 18 Jahren eingestellt werden, muss das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde im Betrieb zur Einsicht ausgehängt werden.

Werden im Ausbildungsbetrieb regelmäßig mindestens drei Jugendliche unter 18 Jahren beschäftigt, so muss ein Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle angebracht werden.

Darüber hinaus kann der Aushang von weiteren Gesetzen (z.B. Mutterschutzgesetz) vorgeschrieben sein.

Hinweis:

Der Aushang der vorgeschriebenen Gesetze in der aktuell geltenden Fassung wird vom Gewerbeaufsichtsamt überwacht. Der Verstoß gegen die Aushangspflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einem Bußgeld geahndet werden.

Tipp:

Der Bundesanzeiger Verlag GmbH stellt eine digitale Sammlung der wichtigsten Gesetze zur Verfügung. Den kostenlosen Download „Aushangpflichtige Gesetze“ finden Sie unter www.bundesanzeiger-verlag.de.



3. Wie gestaltet man die ersten Tage der Ausbildung?

Der erste Eindruck zählt

Das Verhältnis des neuen Lehrlings zum Ausbildungsbetrieb wird in starkem Maße von den Eindrücken während der ersten Ausbildungstage bestimmt. Die sorgfältige Vorbereitung ist deshalb besonders wichtig.

3.1 Begrüßung des neuen Lehrlings durch den Betriebsinhaber/Ausbilder

Der erste Tag beginnt mit der Wertschätzung des jungen Menschen. Eine persönliche Begrüßung durch den „Chef“ – in kleinen Betrieben meist eine Selbstverständlichkeit – sollte dies auch in mittleren und größeren Betrieben zum Ausdruck bringen.

3.2 Erledigung letzter Einstellungsformalitäten

- Entgegennahme der Arbeitspapiere.
- Eventuell Entgegennahme eines Fotos für die Personalakte.

3.3 Vorstellung des Ausbilders und Erläuterung der wichtigsten Regelungen zum Ausbildungsbeginn

Der Ausbilder ist die wichtigste Bezugsperson der kommenden Ausbildungsjahre. Er ist auch Ansprechpartner für Fragen nach:

- Arbeitszeit: Beginn, Ende und Pausen,
- Kleiderordnung,
- Urlaubsregelung,
- Ausbildungsvergütung: Termin und Zahlungsweise,
- Rechten und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag,
- betriebliche Ordnung (z. B. Rauchverbot),
- Modalitäten bei einer Krankmeldung,
- Weisungsbefugnissen,
- Berichtsheft überreichen und dessen Funktion und Führung erklären.

3.4 Vorstellung der Mitarbeiter und der betrieblichen Einrichtungen

Bei einem gemeinsamen Rundgang durch den Ausbildungsbetrieb werden Personen und Kollegen vorgestellt, mit denen der neue Lehrling zusammenarbeiten wird und die ihm gegenüber weisungsbefugt sind.

Außerdem lernt der Lehrling die betrieblichen Einrichtungen kennen:

- Pausenräume,
- Essensmöglichkeiten,
- Umkleieräume,
- eventuell Zuweisung eines Schranke für persönliche Dinge,
- sanitäre Einrichtungen.

Tipp:

Am ersten Tag ist alles neu. Überfordern Sie den Lehrling nicht und konzentrieren Sie sich auf die wichtigsten Personen und Informationen. Sehr hilfreich sind schriftliche Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit etc., die das Gehörte nochmals dokumentieren.

3.5 Information über örtliche Gegebenheiten

- Verkehrsverhältnisse
- Parkplätze
- Mitnahmemöglichkeit durch andere Mitarbeiter

3.6 Information über Sicherheitsbestimmungen

- Unfallverhütungsvorschriften mit Hinweis auf besondere Gefahrenstellen im Betrieb
- Brandschutzvorschriften
- schriftliche Dokumentation der Einweisung
- Schutzkleidung
- Verhalten bei Unfällen
- Vorstellung des Ersthelfers
- Vorstellung des Sicherheitsbeauftragten

3.7 Einweisung in den Arbeitsplatz

- Der Jugendliche bekommt seinen vorbereiteten Arbeitsplatz zugewiesen
- Aushändigung der Arbeitsmittel
- Beschreibung und Einführung in die Tätigkeit
- Einweisung in die Bedienung von Maschinen und Geräten
- Aushändigung und Erklärung der Ausbildungsordnung

3.8 Information über Berufsschule und Überbetriebliche Unterweisung

Die ersten Tage im Ausbildungsbetrieb sind der richtige Zeitpunkt, um über die Bedeutung der Berufsschule und den Nutzen der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) zu sprechen.

Weitere Informationen zur Berufsschule und zur Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung finden Sie im nächsten Kapitel unter 4.3 und 4.5.

Tipp:

Nutzen Sie den positiven Schwung des ersten Tags und geben Sie dem neuen Lehrling direkt eine erste, sorgfältig ausgewählte und interessante Aufgabe.



4. Was ist während der Ausbildung zu beachten?

Voraussetzungen für einen reibungslosen Ablauf

Um sowohl im Interesse des Betriebes als auch der Lehrlinge den Ablauf der Ausbildung geordnet durchzuführen, sind Informationen zum Besuch der Berufsschule, den Anmeldungen zu Prüfungen oder den überbetrieblichen Unterweisungen wichtig. Wenn es zu Vertragsänderungen, Aufhebungsverträgen oder Kündigungen kommt, müssen ebenfalls einige Dinge beachtet werden.

4.1 Ärztliche Nachuntersuchung

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung ist der Jugendliche verpflichtet, dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die Nachuntersuchung vorzulegen.

Hinweis:

Der Jugendliche darf nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiter beschäftigt werden, solange er die Bescheinigung nicht vorlegt.

Beschäftigungsverbot
wegen fehlender
Bescheinigung

Legt der Jugendliche die Bescheinigung nicht nach Ablauf eines Jahres vor, muss ihn der Arbeitgeber unter Hinweis auf das gegebene Beschäftigungsverbot schriftlich auffordern, die Bescheinigung vorzulegen. Eine Durchschrift dieses Schreibens geht an die Erziehungsberechtigten, den Betriebsrat und die Aufsichtsbehörde (Gewerbeaufsichtsamt).

4.2 Ausbildungsordnung

Rahmenlehrplan

Die Berufsausbildung wird verbindlich nach der Ausbildungsordnung planmäßig, sachlich und zeitlich gegliedert durchgeführt. Die Ausbildungsordnung wird vom Rahmenlehrplan der Berufsschule ergänzt.

Hinweis:

Die Inhalte der Ausbildungsordnung sind die Mindestanforderungen, die in der Ausbildung vermittelt werden müssen. Sie sind gleichzeitig Grundlage der Gesellen- oder Abschlussprüfung.

Vorlage
Ausbildungsordnung

Die Ausbildungsordnung und der Ausbildungsrahmenplan müssen dem Lehrling bei Ausbildungsbeginn ausgehändigt werden.

Tipp:

Die Ausbildungsordnungen können beim Bundesinstitut für Berufsbildung unter www.bibb.de kostenlos eingesehen und ausgedruckt werden.

4.3 Besuch der Berufsschule

Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, den schulpflichtigen Lehrling zur Teilnahme am Berufsschulunterricht anzuhalten und freizustellen. Der Ausbildungsbetrieb darf den Lehrling während dieser Zeit nicht beschäftigen.

Teilnahme am
Berufsschulunterricht

Bei volljährigen Lehrlingen besteht der Freistellungsanspruch zum Besuch der Berufsschule nur dann, wenn sich die Zeiten des Berufsschulunterrichts und der betrieblichen Ausbildungszeit überschneiden. Berufsschulzeiten, die außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit stattfinden, werden also nicht auf diese angerechnet und die Summe aus Berufsschulunterricht und betrieblicher Ausbildungszeit kann höher sein als die vereinbarte tarifliche Ausbildungszeit, höchstens jedoch 48 Wochenstunden.

Freistellungsanspruch
zum Besuch der
Berufsschule

4.4 Zwischenprüfungen

In vielen Ausbildungsberufen legt der Lehrling während der Ausbildung eine Zwischenprüfung entsprechend der Ausbildungsordnung ab. Der Ausbildungsbetrieb muss den Lehrling zur Teilnahme an der Zwischenprüfung freistellen.

Hinweis:

Die Teilnahme an der Zwischenprüfung ist Zulassungsvoraussetzung für die Gesellen- oder Abschlussprüfung.

Tipp:

In einigen Berufsfeldern wird eine sogenannte „gestreckte Gesellen- oder Abschlussprüfung“ durchgeführt. Das gestreckte Prüfungsverfahren lässt die Leistungen von Teil I der Gesellen- oder Abschlussprüfung zu einem in der Ausbildungsordnung festgelegten Anteil in das Prüfungsergebnis einfließen. Es findet keine klassische Zwischenprüfung mehr statt.

Gestrecktes
Prüfungsverfahren

4.5 Überbetriebliche Unterweisung

Lehrlingsunterweisung

Die Ausbildung im Betrieb wird durch die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) ergänzt. Der Ausbildungsbetrieb muss den Lehrling zur Teilnahme an der überbetrieblichen Unterweisung freistellen.

Hinweis:

Die überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen sind kein freiwilliges Angebot an Ausbildungsbetriebe und Lehrlinge, sondern verpflichtender Bestandteil der Berufsausbildung.

Die überbetriebliche Unterweisung

- gewährleistet eine breite Grundausbildung,
- vervollständigt die betriebliche Ausbildung,
- gleicht eventuelle Spezialisierungen der Betriebe aus und
- stellt eine Anpassung an technische und wirtschaftliche Veränderungen sicher.

4.6 Vertragsänderungen

Änderungen des
Berufsausbildungsvertrags

Wesentliche Änderungen des Berufsausbildungsvertrages müssen der Handwerkskammer unverzüglich schriftlich mitgeteilt werden, dazu gehört beispielsweise

- die vorzeitige Beendigung des Lehrverhältnisses durch Kündigung oder durch einen Aufhebungsvertrag,
- der Wechsel des Ausbilders oder
- der Wechsel der angegebenen Fachrichtung.

4.7 Verkürzung der Ausbildungszeit

Reguläre Ausbildungszeit

Die reguläre Ausbildungszeit kann bei gegenseitigem Einverständnis unter bestimmten Voraussetzungen bereits bei Abschluss des Lehrvertrages, also vor Beginn der Ausbildung verkürzt werden (z.B. Berufsgrundschuljahr, Berufsfachschule, Abitur, abgeschlossene Berufsausbildung etc.).

Eine Verkürzung nach Beginn der Ausbildung ist möglich, wenn der Lehrling sowohl in der betrieblichen Ausbildung als auch in der Berufsschule jeweils gute Leistungen zeigt. Dafür ist ein gemeinsamer Antrag des Lehrlings und des Ausbildungsbetriebes notwendig.

Die zuständige Handwerkskammer entscheidet sowohl vor als auch nach Beginn der Ausbildung über die Verkürzung.

Hinweis:

Die Richtlinien der zuständigen Handwerkskammer müssen beachtet werden. Anträge und Formulare erhalten Sie bei Ihrer Handwerkskammer.

Tipp:

Eine weitere Möglichkeit, die Ausbildungszeit zu verkürzen, bietet die vorzeitige Ablegung der Gesellen- oder Abschlussprüfung (siehe Punkt 10 in diesem Kapitel).

4.8 Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach der Probezeit

Eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit ist für den Ausbildungsbetrieb nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich. Ein wichtiger Grund ist dann gegeben, wenn die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles bei Abwägen der Interessen beider Vertragsparteien nicht länger zumutbar ist.

Hinweis:

Ausbildungsverhältnisse können grundsätzlich nicht ordentlich, sondern nur fristlos gekündigt werden. Die Kündigung muss immer schriftlich erfolgen. Der Lehrling kann mit einer Frist von vier Wochen kündigen, um die Ausbildung aufzugeben oder um die Berufstätigkeit, in der ausgebildet wird, zu ändern.

Kündigungsgründe können verhaltensbedingt, personenbedingt oder betriebsbedingt sein.

Tipp:

Es empfiehlt sich in jedem Fall, vor einer Kündigung die Beratung und Vermittlung durch einen Ausbildungsberater der Handwerkskammer oder den Lehrlingswart der Innung in Anspruch zu nehmen.

Regelungen zur Kündigung des Ausbildungsverhältnisses

Bei Jugendlichen muss die Kündigung an die Erziehungsberechtigten adressiert werden. Bevor es soweit kommt, sollte in der Regel schriftlich abgemahnt und die Kündigung darin angedroht werden.

In der fristlosen, schriftlichen Kündigung müssen die wichtigen Kündigungsgründe angeführt werden. Die fristlose Kündigung muss unverzüglich, spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden des wichtigen Kündigungsgrundes erfolgen. Eine nach dieser Frist erfolgte Kündigung ist unwirksam.

4.9 Aufhebungsvertrag

Eine Aufhebung des Berufsausbildungsverhältnisses ist jederzeit, auch in Fällen, in denen eine Kündigung z.B. durch besondere Kündigungsschutzregeln unzulässig wäre, in beidseitigem Einvernehmen möglich.

Fehlende Aufklärung

Es empfiehlt sich, um eine Anfechtung wegen fehlender Aufklärung zu vermeiden, dem Lehrling die Bedeutung der Aufhebung zu erklären. Zur Aufklärung gehört der Hinweis, dass er nicht verpflichtet ist, einem Aufhebungsvertrag zuzustimmen. Zudem muss der Lehrling bei besonderen Kündigungsschutzvorschriften (z.B. Mutterschutz) aufgeklärt werden, dass eine Kündigung unzulässig wäre.

Tipp:

Der Betrieb sollte sich die Aufklärung schriftlich bestätigen lassen.

Genehmigung durch die gesetzlichen Vertreter

Ein Aufhebungsvertrag bedarf bei minderjährigen Lehrlingen der Genehmigung der gesetzlichen Vertreter (Unterschrift der Eltern oder Erziehungsberechtigten).

Sofern sich Betrieb und Lehrling einvernehmlich geeinigt haben, braucht der Betriebsrat nicht angehört zu werden. Wichtig ist, den Aufhebungsvertrag aus Beweisgründen schriftlich festzuhalten.

Hinweis:

Eine Kopie des Aufhebungsvertrages muss unverzüglich (ggf. über die zuständige Kreishandwerkerschaft oder Innung) an die Handwerkskammer gesendet werden.

4.10 Vorzeitige Zulassung zur Gesellen- oder Abschlussprüfung

Bei guten Leistungen im Betrieb und in der Berufsschule kann der Lehrling bereits in der Regel sechs Monate vor seinem regulären Prüfungstermin zur Prüfung zugelassen werden. Die vorzeitige Zulassung sollte rechtzeitig bei der zuständigen Handwerkskammer beantragt werden, die Entscheidung trifft der Prüfungsausschuss.

Das Ausbildungsverhältnis endet mit dem vorzeitigen Bestehen der Prüfung.

Hinweis:

Die Richtlinien der jeweils zuständigen Handwerkskammer müssen beachtet werden.



5. Wie gelingt der erfolgreiche Ausbildungsabschluss?

Auf der Zielgeraden

Der Berufsausbildungsvertrag ist arbeitsrechtlich gesehen ein befristeter Vertrag, der mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit endet. Besteht der Lehrling vor Ablauf der Ausbildungszeit die Gesellen- oder Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

5.1 Die Gesellen- oder Abschlussprüfung

Voraussetzungen für die Prüfung

Zur Gesellen- oder Abschlussprüfung wird zugelassen,

- wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet,
- wer an der vorgeschriebenen Zwischenprüfung teilgenommen und die vorgeschriebenen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) geführt hat und
- wessen Ausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse (Lehrlingsrolle) eingetragen ist.

Hinweis:

Die Eintragung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Lehrlingsrolle der Handwerkskammer ist Zulassungsvoraussetzung für die Prüfung.

Vereinbarungen im Lehrvertrag

Aufgrund der Vereinbarungen im Lehrvertrag ist der Ausbildungsbetrieb verpflichtet, den Lehrling mit dessen Einverständnis zur Prüfung anzumelden. Die Anmeldung erfolgt schriftlich bei der durchführenden Stelle – je nach Ausbildungsberuf ist das die Kammer oder die Innung.

Hinweis:

Die Prüfungsgebühr trägt immer der Ausbildungsbetrieb.

5.2 Verlängerung der Ausbildungszeit

Wenn abzusehen ist, dass der Lehrling aufgrund besonderer Umstände (z.B. lange Krankheit, Behinderung) das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit nicht erreicht, kann der Lehrling bei der Handwerkskammer die Verlängerung der Ausbildungszeit beantragen.

Der Ausbildungsbetrieb wird zu diesem Antrag gehört.

5.3 Verlängerung der Ausbildungszeit bei nicht bestandener Prüfung

Besteht der Lehrling die Gesellen- oder Abschlussprüfung oder die erste Wiederholungsprüfung nicht, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf seinen Antrag zwingend bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung.

Das gilt auch, wenn einzelne Prüfungsteile nicht bestanden wurden, oder wenn der Lehrling wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht in der Lage war, an der Prüfung teilzunehmen. Die Handwerkskammer muss hierüber unverzüglich benachrichtigt werden.

Besteht der Lehrling die erste Wiederholungsprüfung nicht und stellt er einen erneuten Antrag auf Verlängerung, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis bis zur zweiten Wiederholungsprüfung.

Hinweis:

Bei allen Verlängerungen gilt eine Grenze für die Gesamtverlängerungszeit von höchstens einem Jahr.

Im gestreckten Prüfungsverfahren kann die Verlängerung erst nach Abschluss der gesamten Prüfung (Teil 1 und 2) beantragt werden.

Gestrecktes Prüfungsverfahren

Hinweis:

Der Grund für das Nichtbestehen der Prüfung – schlechte Leistung, Täuschungsversuch oder unentschuldigtes oder krankheitsbedingtes Fernbleiben – ist für die Verlängerung unerheblich.

5.4 Weiterbeschäftigung nach der Berufsausbildung

Grundsätzlich gibt es keine Verpflichtung, einen Lehrling nach der Ausbildung weiter zu beschäftigen. Auch ein Lehrling unterliegt keiner rechtlichen Verpflichtung, nach der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb zu bleiben.

Stillschweigende
Weiterbeschäftigung

Wird ein Lehrling jedoch nach bestandener Gesellen- oder Abschlussprüfung **stillschweigend weiterbeschäftigt**, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Dabei reicht es, wenn am ersten Tag nach erfolgreicher Prüfung der Lehrling einen Tag arbeitet, ohne dass hierüber eine Vereinbarung besteht.

Tipp:
Der Ausbildungsbetrieb und der Lehrling sollen sich in jedem Fall rechtzeitig vor Ausbildungsende verständigen, wie es weitergehen soll. Ein anschließendes Arbeitsverhältnis kann jedoch frühestens sechs Monate vor Ausbildungsende geschlossen werden.

5.5 Ausbildungszeugnis

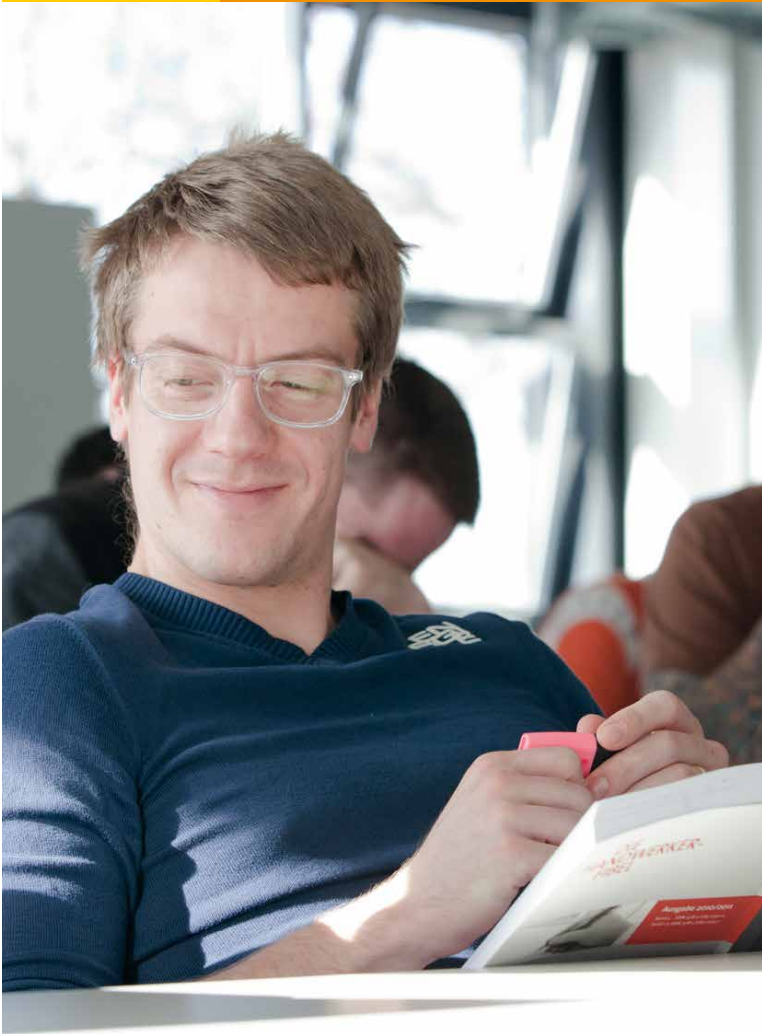
Der Lehrling hat bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses einen gesetzlichen Anspruch auf ein Zeugnis – auch wenn er im gleichen Betrieb weiterbeschäftigt wird.

Anspruch auf ein
Arbeitszeugnis

Das **einfache Zeugnis** wird vom Ausbildungsbetrieb (Ausbildender und Ausbilder) erstellt und unterzeichnet. Es enthält Angaben über den Ausbildungsberuf, die Ausbildungsdauer, das Ausbildungsziel sowie die Gesellen- oder Abschlussprüfung und über die erworbenen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse des Lehrlings.

Einfaches Zeugnis

Auf Verlangen des Lehrlings müssen auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufgenommen werden (qualifiziertes Zeugnis).



6. Wie geht es jetzt weiter?

Fort- und Weiterbildung im Handwerk

Nach erfolgreichem Abschluss der beruflichen Erstausbildung bietet die Handwerksorganisation eine Vielzahl von Fort- und Weiterbildungen. Nicht nur die fundierte Meisterausbildung oder weitere Fortbildungsmöglichkeiten im Handwerk können von Interesse sein. In Bayern bietet sich unter bestimmten Voraussetzungen auch die Möglichkeit zur Aufnahme eines Hochschulstudiums.

6.1 Meisterprüfung

Zentrale Fortbildung Die Meisterprüfung ist die zentrale Fortbildung im Handwerk und ein Garant für Qualität und Kompetenz. Meister besitzen praktisches und theoretisches Fachwissen, betriebswirtschaftliche und rechtliche Kenntnisse sowie die Befähigung zur Lehrlingsausbildung.

6.2 Weitere Fortbildungsmöglichkeiten

Kaufmännische und betriebswirtschaftliche Fortbildungen z. B.

- Möglichkeiten der kaufmännischen Fortbildung**
- Geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung oder Betriebswirt (HWK)
 - Technischer Fachwirt (HWK) mit EDV
 - Geprüfter Fachwirt für kaufmännische Betriebsführung im Handwerk/kaufmännischer Fachwirt (HWK)
 - Verkaufsleiter im Nahrungsmittelhandwerk

EDV-Fortbildungen z. B.

- Möglichkeiten für EDV-Fortbildungen**
- Professioneller EDV-Anwender (HWK)
 - Netzwerk-Service-Techniker (HWK)
 - Anwendungsentwickler (HWK)
 - Betriebsinformatiker (HWK)
 - Wirtschaftsinformatiker (HWK)

Technische Fortbildungen z. B.

- Möglichkeiten für technische Fortbildungen**
- Energieberater (HWK)
 - Fachkraft für Solartechnik (HWK)
 - CNC-Fachkraft
 - CAD/CAM-Programmierer
 - SPS-Fachkraft
 - Geprüfter Kraftfahrzeug-Service-Techniker

Fortbildungen in Gestaltung und Restaurierung z. B.

- Gestalter im Handwerk
- Fachkraft für Restaurierung

Weitere Fortbildungen z. B.

- Ausbildereignungsprüfung
- Wirtschaftsentgelt

Eine Aufstellung aller aktuellen Fort- und Weiterbildungsangebote ist im Internet bei den jeweils zuständigen Handwerkskammern verfügbar.

6.3 Hochschulstudium

Alle Handwerksmeister können in Bayern seit 2009 direkt ein Studium aufnehmen – in allen Fachrichtungen und an jeder Hochschule (Fachhochschulen und Universitäten). Besonders attraktiv ist die wachsende Zahl an berufsbegleitenden Studiengängen. Diese ermöglichen es, die Berufstätigkeit parallel zum Studium weiter zu führen.

Voraussetzungen für ein Studium

Gesellen und Absolventen einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung können heute ebenfalls studieren, jedoch gelten hier verschiedene Eingangsvoraussetzungen (z.B. Fachbindung, Berufserfahrung, Probestudium, Aufnahmetests).



7. Anhang

Musterschreiben und Kopiervorlagen

Die folgenden Musterschreiben sind herausgetrennt sofort griffbereit. Rund um die Themen Abmahnung, Kündigung, Aufhebungsvertrag oder Ausbildungszeugnis lassen sich hier nützliche Vordrucke finden, die Zeit sparen und wiederverwendbar sind.

Briefkopf Ausbildender, Anschrift

An

Name Auszubildender¹⁾

Ort, Datum

Anschrift

PLZ, Ort

Abmahnung

Sehr geehrte(r) Frau/Herr¹⁾

Name Auszubildende(r)

leider müssen wir feststellen, dass Sie am _____ mit nachfolgend dargestelltem Verhalten Ihre Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag nicht ordnungsgemäß erfüllt haben (Was? Wann (Uhrzeit)? Wo?)¹⁾:

Diese Pflichtverletzung hatte folgende betriebliche Konsequenzen:

Wir fordern Sie eindringlich auf, künftig Ihren Verpflichtungen aus dem Ausbildungsverhältnis ordnungsgemäß nachzukommen, andernfalls behalten wir uns vor, das Ausbildungsverhältnis außerordentlich fristlos zu kündigen.

Eine Durchsicht dieser Abmahnung werden wir zu den Personalakten nehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Zusatz auf einer Kopie dieses Schreibens:
Das Schreiben wurde im Original am _____
ausgehändigt.

Unterschrift Ausbildender

Unterschrift Auszubildender

¹⁾ Das Muster betrifft ein Ausbildungsverhältnis mit einem volljährigen Auszubildenden.

Briefkopf Ausbildender, Anschrift

An

Frau/Herr¹⁾

Ort, Datum

Anschrift

PLZ, Ort

Abmahnung

Sehr geehrte(r) Frau/Herr¹⁾

leider müssen wir feststellen, dass Ihre Tochter/Ihr Sohn am _____ mit nachfolgend dargestelltem Verhalten ihre/seine Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag nicht ordnungsgemäß erfüllt hat (Was? Wann (Uhrzeit)? Wo?)¹⁾:

Diese Pflichtverletzung hatte folgende betriebliche Konsequenzen:

Wir fordern Ihre Tochter/Ihren Sohn eindringlich auf, künftig ihren/seinen Verpflichtungen aus dem Ausbildungsverhältnis ordnungsgemäß nachzukommen, andernfalls behalten wir uns vor, das Ausbildungsverhältnis mit Ihrer Tochter/Ihrem Sohn außerordentlich fristlos zu kündigen.

Eine Durchsicht dieser Abmahnung werden wir zu den Personalakten nehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Zusatz auf einer Kopie dieses Schreibens:
Das Schreiben wurde im Original am _____
ausgehändigt.

Unterschrift Ausbildender

Unterschrift gesetzlicher Vertreter des Auszubildenden²⁾

¹⁾ Das Muster betrifft ein Ausbildungsverhältnis mit einem minderjährigen Auszubildenden. Bei Minderjährigen ist die Abmahnung an den gesetzlichen Vertreter zu adressieren.

²⁾ Bei Minderjährigen muss die Abmahnung dem gesetzlichen Vertreter zugehen.

Briefkopf Ausbildender, Anschrift

An

Name Auszubildender¹⁾

Ort, Datum

Anschrift

PLZ, Ort

Kündigung

Sehr geehrte(r) Frau/Herr¹⁾ _____

Name Auszubildende(r)

hiermit kündigen wir das Ausbildungsverhältnis während der Probezeit fristlos.¹⁾

Sie haben die Firmengegenstände und Arbeitsunterlagen sofort abzugeben und den Betrieb zu verlassen.¹⁾

Hinweis: Zur Vermeidung einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld sind Sie nach dem Gesetz verpflichtet, sich innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis des Zeitpunktes der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.¹⁾

Mit freundlichen Grüßen

Zusatz auf einer Kopie dieses Schreibens:
Das Schreiben wurde im Original am _____
ausgehändigt.

Unterschrift Ausbildender

Unterschrift Auszubildender

Die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ist der Handwerkskammer – am besten unter Zusendung einer Kopie der Kündigung – mitzuteilen.

¹⁾ Das Muster betrifft ein Ausbildungsverhältnis mit einem volljährigen Auszubildenden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Briefkopf Ausbildender, Anschrift

An

Frau/Herr¹⁾

Ort, Datum

Anschrift

PLZ, Ort

Kündigung

Sehr geehrte(r) Frau/Herr¹⁾ _____

hiermit kündigen wir das mit Ihrer Tochter/Ihrem Sohn _____
bestehende Ausbildungsverhältnis während der Probezeit fristlos.¹⁾

Ihre Tochter/Ihr Sohn hat die Firmengegenstände und Arbeitsunterlagen sofort abzugeben und den Betrieb zu verlassen.

Hinweis: Zur Vermeidung einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld ist ihre Tochter/Ihr Sohn nach dem Gesetz verpflichtet, sich innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis des Zeitpunktes der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Weiterhin ist sie/er verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Mit freundlichen Grüßen

Zusatz auf einer Kopie dieses Schreibens:
Das Schreiben wurde im Original am _____
ausgehändigt.

Unterschrift Ausbildender

Unterschrift gesetzlicher Vertreter des Auszubildenden²⁾

Die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ist der Handwerkskammer – am besten unter Zusendung einer Kopie der Kündigung – mitzuteilen.

¹⁾ Das Muster betrifft ein Ausbildungsverhältnis mit einem minderjährigen Auszubildenden. Bei Minderjährigen ist die Kündigung an den gesetzlichen Vertreter zu adressieren. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

²⁾ Bei Minderjährigen muss die Kündigung dem gesetzlichen Vertreter zugehen.

Briefkopf Ausbildender, Anschrift

An

Name Auszubildender¹⁾

Ort, Datum

Anschrift

PLZ, Ort

Fristlose Kündigung

Sehr geehrte(r) Frau/Herr¹⁾ _____

Name Auszubildende(r)

hiermit kündigen wir das Ausbildungsverhältnis fristlos mit sofortiger Wirkung.²⁾

Die Kündigung ist durch nachfolgenden Vorfall / nachfolgende Vorfälle begründet:²⁾

Wegen Ihres Verhaltens haben wir Sie bereits mit Schreiben vom _____ und vom _____ / _____ abgemahnt. Aufgrund Ihres fortgesetzten Fehlverhaltens ist uns eine Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zu seinem vertragsgemäßen Ende nicht zuzumuten.³⁾

Sie haben die Firmengegenstände und Arbeitsunterlagen sofort abzugeben und den Betrieb zu verlassen.³⁾

Hinweis: Zur Vermeidung einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld sind Sie nach dem Gesetz verpflichtet, sich innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis des Zeitpunktes der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.³⁾

Mit freundlichen Grüßen

Zusatz auf einer Kopie dieses Schreibens:
Das Schreiben wurde im Original am _____
ausgehändigt.

Unterschrift Ausbildender

Unterschrift Auszubildender

Die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ist der Handwerkskammer – am besten unter Zusendung einer Kopie der Kündigung – mitzuteilen.

¹⁾ Das Muster betrifft ein Ausbildungsverhältnis mit einem volljährigen Auszubildenden.

²⁾ Nach der Probezeit kann der Ausbildende das Ausbildungsverhältnis nur aus einem wichtigen Grund kündigen, wobei die Kündigung schriftlich unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen muss.

Briefkopf Ausbildender, Anschrift

An

Frau/Herr¹⁾

Ort, Datum

Anschrift

PLZ, Ort

Fristlose Kündigung

Sehr geehrte(r) Frau/Herr¹⁾ _____

hiermit kündigen wir das mit Ihrer Tochter/Ihrem Sohn _____ bestehende Ausbildungsverhältnis fristlos mit sofortiger Wirkung.²⁾

Die Kündigung ist durch nachfolgenden Vorfall / nachfolgende Vorfälle begründet:²⁾

Ihre Tochter/Ihren Sohn haben wir wegen deren / dessen Verhalten bereits mit Schreiben vom _____ und vom _____ / _____ abgemahnt. Aufgrund fortgesetzten Fehlverhaltens ist uns eine Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses mit Ihrer Tochter/ Ihrem Sohn bis zu seinem vertragsgemäßen Ende nicht zuzumuten. Ihre Tochter/Ihr Sohn hat die Firmengegenstände und Arbeitsunterlagen sofort abzugeben und den Betrieb zu verlassen.

Hinweis: Zur Vermeidung einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld ist ihre Tochter/Ihr Sohn nach dem Gesetz verpflichtet, sich innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis des Zeitpunktes der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Weiterhin ist sie/er verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Mit freundlichen Grüßen

Zusatz auf einer Kopie dieses Schreibens:
Das Schreiben wurde im Original am _____
ausgehändigt.

Unterschrift Ausbildender

Unterschrift gesetzlicher Vertreter des Auszubildenden³⁾

Die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ist der Handwerkskammer – am besten unter Zusendung einer Kopie der Kündigung – mitzuteilen.

¹⁾ Das Muster betrifft ein Ausbildungsverhältnis mit einem minderjährigen Auszubildenden. Bei Minderjährigen ist die Kündigung an den gesetzlichen Vertreter zu adressieren.

²⁾ Nach der Probezeit kann der Ausbildende das Ausbildungsverhältnis nur aus einem wichtigen Grund kündigen, wobei die Kündigung schriftlich unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen muss.

³⁾ Bei Minderjährigen muss die Kündigung dem gesetzlichen Vertreter zugehen.

Aufhebungsvertrag¹⁾

Zwischen der Firma

Name Auszubildender

Anschrift

PLZ, Ort

und Frau/Herrn

Name Auszubildender²⁾

Anschrift

PLZ, Ort

gesetzlich vertreten durch³⁾ _____
wird folgender Aufhebungsvertrag geschlossen:

§ 1 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Die Vertragsparteien sind einig, dass das zwischen Ihnen bestehende Ausbildungsverhältnis mit Ablauf des _____ (Datum) auf Veranlassung des Auszubildenden endet.

§ 2 Pflichten, Vergütung

Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der Vertrag beiderseits erfüllt. Die Vergütung wird bis zu dem in § 1 genannten Beendigungszeitpunkt vertragsgemäß abgerechnet und bezahlt.

§ 3 Urlaub

Dem Auszubildenden wird der ihm für das Jahr _____ und das Jahr _____ noch verbleibende Resturlaub von _____ Arbeitstagen/Werktagen noch gewährt werden. / Wegen der vorzeitigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses konnte der Auszubildende _____ den ihm zustehenden Resturlaub für das Jahr _____ und das Jahr _____ von _____ Arbeitstagen/Werktagen nicht nehmen. Der Auszubildende zahlt deshalb eine Urlaubsabgeltung, die zu dem in § 1 genannten Beendigungszeitpunkt / zum _____ fällig ist.

§ 4 Zeugnis

Der Auszubildende verpflichtet sich, dem Auszubildenden ein wohlwollend formuliertes, qualifiziertes Ausbildungszeugnis zu erteilen, das sich auch auf das Verhalten und die Leistung des Auszubildenden erstreckt.

§ 5 Rückgabe von Arbeitsunterlagen und -gegenständen

Der Auszubildende verpflichtet sich, dem Auszubildenden noch in seinem Besitz befindliche Arbeitsunterlagen und -gegenstände (Werkzeuge, Arbeitskleidung, Stundenzettel usw.) unverzüglich auszuhändigen.

§ 6 Sonstiges

§ 7 Hinweis auf die Freiwilligkeit der Unterschrift unter diesen Vertrag

Der Auszubildende ist darauf hingewiesen worden, dass das Ausbildungsverhältnis durch diesen Vertrag nur endet, sofern der Auszubildende den Vertrag unterschreibt, wozu er nicht verpflichtet ist.

§ 8 Aufklärungspflichten

1. Der Auszubildende hat den Auszubildenden auf mögliche sozialrechtliche Nachteile in Verbindung mit diesem Aufhebungsvertrag, insbesondere hinsichtlich des Bezugs von Entgeltersatzleistungen wie Arbeitslosengeld, hingewiesen. Verbindliche Auskünfte erteilen die Sozialversicherungsträger, insbesondere die Agenturen für Arbeit.
2. Der Auszubildende ist nach dem Gesetz zur Vermeidung einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld verpflichtet, sich spätestens 3 Monate vor der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses durch diesen Vertrag persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses weniger als 3 Monate, hat die Meldung innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen. Zur Wahrung der Frist reicht eine fernmündliche Meldung aus, wenn die persönliche Meldung nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt wird.

Weiterhin besteht die Notwendigkeit zu eigenen Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung.

§ 9 Erledigungsklausel

Die Vertragsparteien sind einig, dass mit diesem Vertrag alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis und seiner Beendigung erledigt sind. Von dieser Ausgleichsklausel sind etwaige Ansprüche des Auszubildenden auf betriebliche Altersversorgung / _____ nicht erfasst.

Damit sind alle Ansprüche, gleichgültig ob bekannt oder unbekannt und aus welchen Rechtsgründen, abgegolten.

§ 1 o Vollständigkeit, Salvatorische Klausel

1. Die Vertragsparteien sind einig, dass mit diesem Vertrag alle Punkte abschließend geregelt sind.
2. Sollte eine Bestimmung des Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Bestimmung eine dieser Bestimmung möglichst nahekommende wirksame Regelung zu treffen.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift Ausbildender

Unterschrift Auszubildender bzw. gesetzlicher Vertreter ²⁾

Die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ist der Handwerkskammer – am besten unter Zusendung einer Kopie des Aufhebungsvertrages – mitzuteilen.

¹⁾ Aufhebungsverträge bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

²⁾ Minderjährige werden durch ihre gesetzlichen Vertreter vertreten. Der Aufhebungsvertrag ist bei Minderjährigen von den gesetzlichen Vertretern zu unterzeichnen.

Urlaubsbescheinigung¹⁾

Frau/Herr _____

geb. am _____ in _____

wohnhaft in _____

war im Urlaubsjahr vom _____ bis _____ als Auszubildender bei uns beschäftigt.

Der volle gesetzliche/tarifliche/arbeitsvertragliche Urlaubsanspruch beträgt _____ Arbeitstage/Werktage im Kalenderjahr _____.

Für das Jahr _____ wurden _____ Arbeitstage/Werktage gewährt und _____ Werkstage/Arbeitstage abgegolten.

Ferner wurden für das Jahr _____ _____ Arbeitstage Zusatzurlaub gewährt bzw. abgegolten.

Ort, Datum

Unterschrift Ausbildender

¹⁾ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhandigen. Der neue Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmer die Vorlage der Bescheinigung verlangen, um Doppellansprüche auszuschließen. Dies gilt für Ausbildungsverhältnisse entsprechend.

Briefkopf Ausbildender, Anschrift

An

Name Auszubildender⁹

Anschrift

PLZ, Ort

Ausbildungszeugnis

Frau/Herr _____,

geb. am _____ in _____,

wurde in der Zeit vom _____ bis _____ in unserem Betrieb in dem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf eines/r _____ ausgebildet.
(Ausbildungsberuf)

Frau/Herr _____ durchlief während der Ausbildung folgende Abteilungen:⁹

(auflisten, sofern zutreffend)

Dabei hat er/sie alle in der Ausbildungsordnung für die Berufsausbildung zur/zum festgelegten Fertigkeiten und Kenntnisse erworben, so unter anderem: _____
(Ausbildungsberuf)

(schwerpunktmäßige Darstellung entsprechend Ausbildungsordnung/Ausbildungsrahmenplan)

Frau/Herr _____ hat das Ausbildungsziel erreicht.

Neben der betrieblichen Ausbildung nahm Frau/Herr _____ an den vorgeschriebenen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teil.⁹

Während seiner /ihrer Ausbildung besuchte Frau/Herr _____ regelmäßig die Berufsschule.⁹

Ort, Datum

Unterschrift Ausbildender

⁹ streichen, sofern nicht zutreffend.

Briefkopf Ausbildender, Anschrift

An

Name Auszubildender⁹

Anschrift

PLZ, Ort

Ausbildungszeugnis

Frau/Herr _____,

geb. am _____ in _____,

wurde in der Zeit vom _____ bis _____ in unserem Betrieb in dem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf eines/r _____ ausgebildet.
(Ausbildungsberuf)

Frau/Herr _____ durchlief während der Ausbildung folgende Abteilungen:⁹

(auflisten, sofern zutreffend)

Dabei hat er/sie alle in der Ausbildungsordnung für die Berufsausbildung zur/zum festgelegten Fertigkeiten und Kenntnisse erworben, so unter anderem: _____
(Ausbildungsberuf)

(schwerpunktmäßige Darstellung entsprechend Ausbildungsordnung/Ausbildungsrahmenplan)

Alle Fertigkeiten und Kenntnisse beherrscht sie/er sehr gut.

(weitere Angaben über die Leistung, insbes. Ausbildungsbereitschaft, Ausbildungsbefähigung, Lern- und Arbeitsweise, Arbeitsverfolg und zusammenfassende Leistungsbeurteilung, und über das Verhalten der/des Auszubildenden wie allgemeines Sozialverhalten, Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kunden)

Neben der betrieblichen Ausbildung nahm Frau/Herr _____ an den vorgeschriebenen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teil.⁹⁾ Während seiner /ihrer Ausbildung besuchte Frau/Herr _____ regelmäßig die Berufsschule.⁹⁾

Frau/Herr _____ hat das Ausbildungsziel erreicht. Die Abschlussprüfung vor der Handwerkskammer _____ hat sie/er am _____ erfolgreich bestanden.

Wir hätten Frau/Herrn _____ nach der Ausbildung gerne übernommen, können ihr/ihm aber derzeit leider keine Stelle anbieten. Wir wünschen Frau/Herrn _____ auf ihrem/seinem weiteren Berufs- und Lebensweg alles Gute.

Ort, Datum

Unterschrift Ausbildender

⁹⁾ streichen, sofern nicht zutreffend.

Impressum

Herausgeber

Arbeitsgemeinschaft der
bayerischen Handwerkskammern
Max-Joseph-Straße 4
80333 München
Telefon 089 5119-0
Telefax 089 5119-295
info@hwk-bayern.de
www.hwk-bayern.de

Aus Gründen der Lesbarkeit wird lediglich die weibliche
oder männliche Schreibweise verwendet. Sie steht stets
stellvertretend für beide Bezeichnungen.

V. i. S. d. P.

Dr. Lothar Semper
Hauptgeschäftsführer

Druck

xxxx
xxxx
xxxx

Gestaltung

ars litera GmbH
Phantasiestraße 8
81827 München

Bildquellen

Handwerkskammer
Eva Jünger
argum.de
fotolia.com

Stand

April 2013