

Tipps für Ausbildungsbetriebe

**64 Fragen
und Antworten
rund um
Ausbildung**

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

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


Dies sind nur drei von 64 Fragen, die immer wieder von Betrieben an die Ausbildungsberatung unseres Hauses herangetragen werden und die wir zum Anlass genommen haben, diese **Tipps** zusammen zu stellen. Wir haben – um des besseren Verständnisses willen – bewusst darauf verzichtet, einschlägige Gesetzestexte zu zitieren. Sollten Sie aber weiter gehende Fragen haben, stehen Ihnen unsere Ausbildungsberater jeder Zeit und gerne auch im Rahmen eines kostenlosen Betriebsbesuches zur Verfügung. Nutzen Sie diesen Service Ihrer Handwerkskammer Düsseldorf!

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

Freundliche Grüße



Andreas Ehlert
Präsident



Dr. Axel Fuhrmann
Hauptgeschäftsführer

I. AUSBILDUNGSABTEILUNG DER HANDWERKSKAMMER	6
II. THEMENÜBERSICHT / STICHWORTVERZEICHNIS	7
III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG	9
A) Fragen vor Ausbildungsbeginn	9
B) Fragen während der Ausbildung	19
C) Fragen am Ende der Ausbildung	34
IV. WICHTIGE ADRESSEN IM AUSBILDUNGSGESCHEHEN	39

I. AUSBILDUNGSABTEILUNG DER HANDWERKSKAMMER

■ AUSBILDUNGSBERATUNG

Erste Ansprechpartner in allen ausbildungsrelevanten Fragen sind die sieben Ausbildungsberater der Handwerkskammer Düsseldorf.

Die für Ihren Beruf zuständigen **Ausbildungsberater** unseres Hauses sind:

Kfz-Berufe, Metallbauer u.a.

Herr Bruckuf, 0211 / 8795-630, e-mail: ralf.bruckuf@hwk-duesseldorf.de

Lebensmittelhandwerke, Zahntechniker u.a.

Herr Hammerschmid, 0211 / 8795-625, e-mail: peter.hammerschmid@hwk-duesseldorf.de

Bauhandwerke, Dachdecker u.a.

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

Maler und Lackierer, Gebäudereiniger, Raumausstatter u.a.

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

Friseure, Modeschaffendes Handwerk u.a.

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

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

Herr Eßer, 0211 / 8795-626, e-mail: m.esser@hwk-duesseldorf.de

Tischler, Bestatter, Augenoptiker u.a.

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

Allgemeine Informationen erhalten Sie bei:

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

In unserem Ratgeber Ausbildungsrecht erhalten Sie viele Informationen sowie Muster-schreiben zur den wichtigsten ausbildungsrelevanten Themen. Den Ratgeber finden Sie auf unserer Homepage unter www.hwk-duesseldorf.de -> Ausbildung -> Rat für Ausbilder -> Ausbildungsrecht A – Z.

■ LEHRLINGSROLLE

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

Abteilungsleiterin Frau Kuczawsky, 0211 / 8795-620

e-mail: anja.kuczawsky@hwk-duesseldorf.de

■ PRÜFUNGSWESEN

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

Abteilungsleiterin Frau Ass. Withöft, 0211 / 8795-610

e-mail: britta.withoeft@hwk-duesseldorf.de

Frau Ass. Schwinger, 0211 / 8795-609

e-mail: ute.schwinger@hwk-duesseldorf.de

II. THEMENÜBERSICHT / STICHWORTVERZEICHNIS

■ FRAGEN VOR AUSBILDUNGSBEGINN

9

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

■ FRAGEN WÄHREND DER AUSBILDUNG

19

Probezeit
Verlängerung der Probezeit
Kündigung in der Probezeit
Freistellung
Fahrtkosten zum Berufskolleg bzw. zur ÜLU
Anrechnung der Berufsschulzeit auf die betriebliche Arbeitszeit
Mehrarbeit

II. THEMENÜBERSICHT / STICHWORTVERZEICHNIS

Mängel in der Ausbildung, Schlechte Leistungen
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)
Fehlverhalten und Pflichtverletzungen
Abmahnung und Kündigung
Verlängerung während der Ausbildung
Verkürzung während der Ausbildung
Vorzeitige Zulassung zur Prüfung
Minderjährige Auszubildende
Berichtshefte/Ausbildungsnachweise
Zwischenprüfung
Schwangerschaft
Fehlzeiten während der Ausbildung
Abzüge von der Ausbildungsvergütung
Schadensersatz
Beilegung von Streitigkeiten
Gesellen- und Abschlussprüfung

■ FRAGEN AM ENDE DER AUSBILDUNG

34

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

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit wird generell auf die Aufführung der weiblichen Berufsbezeichnungen u.ä. verzichtet. Grundsätzlich sind mit der männlichen Endung männliche und weibliche Personen gemeint.

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

A) FRAGEN VOR AUSBILDUNGSBEGINN

■ EIGNUNG DER AUSBILDUNGSSTÄTTE

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

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

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

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

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

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

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

■ SANITÄRE EINRICHTUNGEN / EINSTELLUNG VON WEIBLICHEN AUSZUBILDENDEN

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

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

■ PERSÖNLICHE UND FACHLICHE EIGNUNG

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

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

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

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

Antwort: Unter bestimmten Voraussetzungen kann bei langjähriger Berufstätigkeit in einem Handwerk mit nachweisbaren Kenntnissen im Ausbildungsberuf und einer erfolgreichen Ausbildereignungsprüfung eine Ausnahmegewilligung

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

zur Ausbildung erteilt werden. In diesen Fällen muss ein Antrag auf „Zuerkennung der fachlichen Eignung zur Berufsausbildung“ bei der zuständigen Handwerkskammer gestellt werden.

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

■ AUSBILDUNG IN ANDEREN BEREICHEN

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

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

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

■ AUSBILDEREIGNUNGSPRÜFUNG

7. Frage: Gibt es die Ausbildereignungsprüfung noch?

Antwort: Ja. Nachdem die Ausbildereignungsprüfung im Jahre 2003 für sechs Jahre ausgesetzt wurde, hat der Gesetzgeber im Januar 2009 beschlossen, die überarbeitete Ausbildereignungsprüfung als Voraussetzung für eine Aus- bildertätigkeit im Dualen System wieder einzusetzen. Vorbereitungslehr- gänge auf die Ausbildereignungsprüfung können bei Handwerkskammern oder bei Industrie- und Handelskammern absolviert werden. Die Dauer des Lehrgangs beträgt im Regelfall 115 Stunden. Nähere Auskunft erhalten Sie über unsere Akademie.

→ Die Akademie der Handwerkskammer Düsseldorf erreichen Sie telefo- nisch unter 0211/8795-423 und per Email unter infocenter@hwk-duesseldorf.de. Weitere Informationen erhalten Sie außerdem auf unserer Homepage unter www-hwk-duesseldorf.de -> Weiterbildung -> Meisterschulen -> Teil IV Ausbildereignung.

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

■ ANWESENHEIT DES AUSBILDERS

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

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

■ KOSTEN DER AUSBILDUNG

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

Antwort: Auf die Ausbildungsbetriebe kommen in der Regel folgende Kosten zu: Zunächst muss die **Eintragungsgebühr** für den Ausbildungsvertrag beglichen werden. Dann müssen vom Betrieb die **Ausbildungsmittel** (→ Ausbildungsmittel: Siehe Frage 10) getragen werden – je nach Beruf kann dies eine spezielle Schutzkleidung sein, wie zum Beispiel Sicherheitsschuhe. Weiterhin trägt der Betrieb die **Ausbildungsvergütung** (plus Sozialabgaben). Sofern in dem Ausbildungsberuf eine **überbetriebliche Lehrlingsunterweisung** (ÜLU) vorgeschrieben ist, besteht hier eine Kostentragungsverpflichtung für die Lehrgänge, für zusätzliche Fahrtkosten und gegebenenfalls für eine auswärtige Unterbringung. Darüber hinaus sind die Gebühren für die **Zwischen- und Gesellenprüfung** einschließlich möglicher Zusatzkosten (Materialkosten, Raumkosten etc.) zu beachten. Des Weiteren können im Einzelfall Gebühren der Kreishandwerkerschaften bzw. Innungen für die Inanspruchnahme des **Ausschusses für Lehrlingsstreitigkeiten** anfallen. Bei Nicht-Innungsmitgliedern kann außerdem eine **Lehrlingsbetreuungsgebühr** hinzukommen.

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

→ Eine umfassende Übersicht über die Kosten erhalten Sie in unserer Broschüre „Kosten in der Berufsausbildung“ bei Ihrer Ausbildungsberatung.

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

■ AUSBILDUNGSMITTEL

10. Frage: Was sind Ausbildungsmittel?

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

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

11. Frage: Müssen vom Betrieb auch die anfallenden Kosten im Berufskolleg (Bücher, Kopiergeld etc.) beglichen oder Fahrtkosten für den Weg zum Berufskolleg bezahlt werden?

Nein. Die Kosten für **Lernmittel am Berufskolleg** hat im dualen Ausbildungssystem der Auszubildende selber zu tragen. In Ausnahmefällen kann es bei bestimmten Kosten für den Lehrling aber Zuschüsse geben (z.B. für Internatsunterbringung oder bei Fahrtkosten). Siehe hierzu auch Frage 34.

→ Weitere Informationen erhalten Sie über unsere Ausbildungsberatung.

■ HÖHE DER AUSBILDUNGSRELEVANTEN KOSTEN

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

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

Anzumerken ist noch, dass ein Teil der ÜLU-Kosten als Zuschuss von Land, Bund und EU gewährt werden. Die Höhe der Ausbildungsvergütung muss angemessen sein und richtet sich nach dem Tarifvertrag, nach der Empfehlung der jeweiligen Fachverbände oder Vereinbarungen im Ausbildungsvertrag. Genaue Zahlen können Sie bei der jeweiligen Innung, der Kreishandwerkerschaft oder bei der Handwerkskammer erfragen.

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

■ ÜBERBETRIEBLICHE LEHRLINGSUNTERWEISUNG (ÜLU)

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

Antwort: Sowohl bei der für Sie zuständigen Kreishandwerkerschaft bzw. Innung als auch bei der Ausbildungsberatung der Handwerkskammer können Sie erfahren, welche ÜLU-Lehrgänge für Ihren Beruf verbindlich vorgeschrieben sind. Die Einladung hierzu erfolgt im Regelfall über die Innung. Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, den Auszubildenden für die ÜLU-Lehrgänge freizustellen. Darüber hinaus muss er sowohl die Teilnahme des Lehrlings sicherstellen als auch die Kosten der Lehrgänge übernehmen. Die Durchführung der ÜLU-Lehrgänge und die Vermittlung der Lehrgangsinhalte im Ausbildungsbetrieb sind **nicht** möglich.

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

■ UNTERLAGEN ZUR AUSBILDUNG

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

Antwort: Sie finden einen **Ausbildungsvertrag** zum Ausfüllen und Ausdrucken auf den Internet-Seiten der Handwerkskammer Düsseldorf (**www.hwk-duesseldorf.de** -> **Ausbildung** -> **Ausbildungsvertrag**). Sie können ihn aber auch von Ihrer Innung bzw. Kreishandwerkerschaft erhalten. **Ausbildungsnachweise** und **Ausbildungsordnungen** sind bei Innungen, Kreishandwerkerschaften und Verlagen zu bekommen. Sie können aber auch auf der Internetseite des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) www.bibb.de heruntergeladen werden. Bei einem Beratungstermin mit unserer Ausbildungsberatung, z.B. bei einer erstmaligen Ausbildung, werden Ihnen alle erforderlichen Unterlagen (mit Ausnahme des **Ausbildungsnachweises**) übergeben.

■ TARIFVERTRAG

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

Antwort: Die Auskünfte bezüglich der **Ausbildungsvergütung** und des **Urlaubs** können bei der Ausbildungsberatung eingeholt werden. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.tarifregister.nrw.de, einer Serviceseite des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein Westfalen.

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

■ VERKÜRZUNG DER AUSBILDUNGSZEIT

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

Antwort: Vor Beginn der Ausbildung kann die reguläre Ausbildungszeit bei Nachweis der **Fachoberschulreife** um bis zu sechs Monate, bei Nachweis der **Hochschul- oder Fachhochschulreife** um bis zu zwölf Monate verkürzt werden. Gleiches gilt bei einer schon abgeschlossenen Berufsausbildung. Auch andere Gründe, wie z.B. Alter, zurückgelegte Ausbildungszeit in einem anderen Ausbildungsbetrieb oder eine Einstiegsqualifizierung (EQ-Praktikum) können zu einer Verkürzung der noch zu absolvierenden Lehrzeit führen. In diesen Fällen **kann** die Ausbildungszeit verkürzt werden, wenn Auszubildender **und** Lehrling dies so vereinbaren und es bei der Handwerkskammer Düsseldorf beantragen. Es besteht zwar **kein Rechtsanspruch** auf eine Verkürzung, die Handwerkskammer übt aber ihr Ermessen anhand der vom Berufsbildungsausschuss und der Vollversammlung verabschiedeten Grundsätze aus (Richtlinie über die Änderung der Ausbildungszeit vom 10.06.2010). Den Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit erhalten Sie sowohl bei der zuständigen Kreishandwerkerschaft bzw. Innung als auch bei der Handwerkskammer und im Internet zum Download unter www.hwk-duesseldorf.de/Ausbildung.

→ Die Richtlinien über die Änderung der Ausbildungszeit finden Sie auf unserer Homepage unter www.hwk-duesseldorf.de -> Ausbildung -> Rat für Ausbilder -> Ausbildungsrecht A – Z. Außerdem steht Ihnen auch in dieser Frage die Ausbildungsberatung mit Auskünften und Ratschlägen zur Verfügung.

17. Frage: Kann eine Ausbildung auch in Teilzeit durchgeführt werden?

Antwort: Auf gemeinsamen Antrag von Betrieb und Auszubildendem kann die Ausbildung auch in Form einer Teilzeitausbildung durchgeführt werden, wenn der Auszubildende ein berechtigtes Interesse hierfür nachweist. Die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit wird auf mindestens 25 Stunden pro Woche (inklusive Berufsschulunterricht und ÜBL) reduziert. Ein berechtigtes Interesse liegt z.B. bei Auszubildenden vor, die ein eigenes Kind oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu betreuen haben. Die Teilzeitausbildung führt nicht automatisch zu einer Verlängerung der Ausbildung. Im Einzelfall kann sie aber mit einer Verlängerung der Ausbildung verbunden werden. Vergütung und Urlaub werden in einer Teilzeitausbildung entsprechend gekürzt.

→ Erkundigen Sie sich bei Ihrem zuständigen Ausbildungsberater, wie eine Teilzeitausbildung in Ihrem Betrieb durchgeführt werden kann. Weitere Informationen sowie eine Muster-Zusatzvereinbarung erhalten Sie in unserem Ratgeber Ausbildungsrecht unter www.hwk-duesseldorf.de -> Ausbildung -> Rat für Ausbilder -> Ausbildungsrecht A – Z.

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

■ BERUFSGRUNDSCHULJAHR / BERUFSFACHSCHULE

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

Antwort: Die Landesregierung NRW hat durch Rechtsverordnung bestimmt, dass der Besuch eines Bildungsgangs berufsbildender Schulen ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet werden **kann**. Auszubildender **und** Auszubildender können die Anrechnung des Berufsgrundschuljahres vereinbaren und sie bei der Handwerkskammer Düsseldorf beantragen. Es besteht allerdings kein Rechtsanspruch auf eine Anrechnung. Den Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit erhalten Sie bei der zuständigen Kreishandwerkerschaft bzw. Innung sowie der Handwerkskammer und im Internet zum Download unter www.hwk-duesseldorf.de/Ausbildung.

■ ANRECHNUNG VON VORLEHRE UND AUSBILDUNGSZEITEN

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

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

■ HÖHE DER VERGÜTUNG BEI VERKÜRZUNG

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

Antwort: Bei einer Anrechnung des Berufsgrundschuljahres haben die Auszubildenden sofort Anspruch auf die Ausbildungsvergütung des zweiten Ausbildungsjahres. Bei allen anderen Verkürzungen besteht dieser Anspruch grundsätzlich **nicht**. Verkürzt der Auszubildende seine dreijährige Ausbildung allerdings z.B. um ein Jahr werden die Inhalte der drei Ausbildungsjahre nicht in jeweils 12, sondern in acht Monaten vermittelt. Es empfiehlt sich daher, die Vergütung der drei Ausbildungsjahre intervallmäßig, also für jeweils acht Monate, auszuzahlen.

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

■ ANMELDUNG ZUM BERUFSSKOLLEG

21. Frage: Wer muss die Anmeldung für das Berufskolleg vornehmen und bei welchem Berufskolleg muss angemeldet werden?

Antwort: Die Anmeldung des Lehrlings bei dem zuständigen Berufskolleg erfolgt durch den Ausbildungsbetrieb. Früher war das Berufskolleg zuständig, das dem Betriebssitz zugeordnet war. Seit dem 1.8.2008 kann in NRW jeder Ausbildungsbetrieb seine Lehrlinge überall dort anmelden, wo ein Berufskolleg über eine entsprechende Fachklasse und freie Kapazitäten verfügt. Allerdings sollte der Betrieb unbedingt beachten, dass die Schulwahl auch Auswirkungen auf die überbetriebliche Unterweisung und die Prüfungen hat. Die örtliche Innung bleibt mit ihrem Prüfungsausschuss und ihrer überbetrieblichen Unterweisung auch für den Lehrling zuständig, der an einem anderen Ort beschult wird. Dies kann zu Nachteilen insbesondere in der Prüfung führen.

→ Sofern Sie ein anderes als das örtlich zuständige Berufskolleg wählen wollen, sprechen Sie bitte zunächst mit den in Ihrer Innung für ÜLU und Prüfung zuständigen Personen!

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

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

- So kann im **1. Ausbildungsjahr das Berufskolleg an zwei Tagen** in der Woche stattfinden und im weiteren Verlauf der Ausbildung auf einen Tag mit eventuellen Kurzblöcken verkürzt werden. Informationen hierzu können Sie beim Sekretariat des zuständigen Berufskollegs oder bei der Geschäftsstelle der entsprechenden Innung einholen.
- **Blockbeschulung** gibt es insbesondere dort, wo Schülerinnen und Schüler aus einem größeren Bezirk, aus einem Bundesland oder aus ganz Deutschland in Fachklassen zusammengezogen werden. In ein- bis vierwöchigen Blöcken werden die Schüler beschult und in der Regel in schuleigenen Internaten untergebracht.

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

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

■ BERUFSSCHULPFLICHT

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

Antwort: Die Berufsschulpflicht ist Ländersache und somit je nach Bundesland unterschiedlich geregelt. In NRW ist derjenige Lehrling berufsschulpflichtig, der zu Beginn der Ausbildung das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Ältere Auszubildende haben die Berechtigung, das Berufskolleg zu besuchen. Hat sich der Auszubildende allerdings einmal zum Besuch des Berufskollegs entschlossen und angemeldet, gilt die Berufsschulpflicht für die gesamte Vertragsdauer, also 3 bzw. 3 ½ Jahre. Ohne Berufsausbildung besteht die Berufsschulpflicht bis zum 18. Lebensjahr. Umschüler unterliegen keiner Berufsschulpflicht, sind aber gleichfalls berufsschulberechtigt. Grundsätzlich besteht auch für den Ausbildungsbetrieb die Pflicht, die Theorie zu vermitteln. Diese Pflicht wird dann besonders wichtig, wenn die Berechtigung zum Berufsschulbesuch nicht wahrgenommen wird!

■ EINREICHUNG DES AUSBILDUNGSVERTRAGS

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

Antwort: Der unterschriebene Ausbildungsvertrag ist unverzüglich über die Innung bzw. die Kreishandwerkerschaft an die Handwerkskammer zu senden. In der Handwerkskammer wird er abschließend geprüft und in das sog. Verzeichnis der Berufsausbildungsverträge („Lehrlingsrolle“) eingetragen. Alle Beteiligten (Lehrling und Betrieb) bekommen dann ein unterschriebenes, von der Handwerkskammer gestempeltes Exemplar über die Innung bzw. Kreishandwerkerschaft zurück. Als Unterlagen fügen Sie bei minderjährigen Auszubildenden die **Bescheinigung der medizinischen Erstuntersuchung** bei. Bei einer Anrechnung oder Verkürzung sind außerdem mögliche (Schul-) Zeugnisse und Unterlagen als Nachweis einzureichen. Sofern ein alleiniges oder besonderes Sorgerecht bei minderjährigen Auszubildenden vorliegt, ist ebenfalls ein entsprechender Beleg beizufügen. Wird ein Ausbilder erstmalig für einen Ausbildungsvertrag benannt, sind die entsprechenden Unterlagen (Meisterprüfungszeugnis und Anstellungsvertrag) beizufügen.

■ AUFENTHALTSTITEL / AUSLÄNDER

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

Antwort: Lassen Sie sich als Arbeitgeber grundsätzlich von jedem Bewerber den Personalausweis oder Pass zeigen. Bei den neuen (osteuropäischen) EU-Bürgern, aber insbesondere bei nicht-EU-Bürgern, klären Sie über das

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

(kommunale) Ausländeramt vor Ausbildungsvertragsunterzeichnung den Aufenthaltsstatus und die Arbeits- bzw. Aufenthaltserlaubnis. Wenn Sie eine Person, die keinen gültigen Aufenthaltstitel mit Arbeits- oder Ausbildungserlaubnis besitzt, als Auszubildenden einstellen, machen Sie sich strafbar und müssen mit einem Bußgeld bis zu einer sechsstelligen Höhe rechnen!

■ ANMELDUNGEN DER AUSZUBILDENDEN

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

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

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

■ RÜCKTRITT VOR BEGINN DER AUSBILDUNG

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

Antwort: Ja. Sofern nicht besondere Vereinbarungen getroffen wurden, kann vor Ausbildungsbeginn die Kündigung vom Vertrag erklärt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Kündigungsgründe brauchen aber nicht angegeben werden.

B) FRAGEN WÄHREND DER AUSBILDUNG

■ PROBEZEIT

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

Antwort: Die Probezeit dauert zu Beginn der Ausbildung mindestens einen und höchstens vier Monate. Die Vertragsparteien können die Probezeitdauer innerhalb dieser Zeit frei wählen.

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

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

Antwort: Ja. Bei Abschluss des neuen Lehrvertrages kann auch unter Berücksichtigung der bisherigen Ausbildungszeit in einem anderen Ausbildungsbetrieb eine neue Probezeit vereinbart werden. Die Probezeitdauer ist wie in Frage 28 beschrieben anzugeben. Auch bei einem einvernehmlichen Wechsel des Ausbildungsbetriebes ist eine solche Regelung für den neuen Ausbildungsbetrieb zu empfehlen.

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

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

→ Im Ratgeber Ausbildungsrecht auf unserer Homepage erhalten Sie unter www.hwk-duesseldorf.de -> Ausbildung -> Rat für Ausbilder -> Ausbildungsrecht A – Z ein entsprechendes Muster.

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

Antwort: Ja, allerdings nur in Ausnahmefällen. Wird die Probezeit um mehr als ein Drittel nachweislich unterbrochen, z.B. auf Grund einer Erkrankung, kann sie um genau diesen Zeitraum verlängert werden. Dabei ist es unerheblich, ob die Unterbrechung in einem zusammenhängenden Zeitraum erfolgt oder nicht. Die Verlängerung sollte schriftlich unter Angabe der Gründe und der entsprechenden Nachweise erfolgen. Da jede wesentliche Vertragsänderung der Lehrlingsrolle der Handwerkskammer zu melden ist, muss auch hier eine entsprechende Mitteilung erfolgen.

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

Antwort: Der Kündigungsschutz von schwangeren Frauen hat im Arbeitsrecht höchste Priorität. Weder in der Probezeit noch in der gesamten Ausbildungszeit kann einer schwangeren Auszubildenden gekündigt werden. Der besondere Kündigungsschutz beginnt bereits mit dem Abschluss des Ausbildungsvertrages.

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

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

■ FREISTELLUNG

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

Antwort: Die Lehrlinge müssen

- zum Berufskolleg,
- zur überbetrieblichen Unterweisung (ÜLU),
- zu den vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen
- zur Zwischen-, Gesellen- bzw. Abschlussprüfung
- und Jugendliche darüber hinaus für den Tag vor der schriftl. Abschlussprüfung freigestellt werden.

Für die Zeit der Freistellung ist die Vergütung fortzuzahlen.

■ FAHRTKOSTEN ZUM BERUFSSKOLLEG BZW. ZUR ÜBERBETRIEBLICHEN LEHRLINGSUNTERWEISUNG

34. Frage: Wer trägt die Fahrtkosten zur ÜLU und zum Berufskolleg?

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

Da im dualen System das **Berufskolleg** und sein Besuch eigenen gesetzlichen Grundlagen unterliegen, braucht der Ausbildungsbetrieb hier keine Kosten – auch nicht die Fahrtkosten – zu tragen. Die Fahrtkosten sind vom Auszubildenden selbst zu zahlen. Unter bestimmten Voraussetzungen können vom Auszubildenden aber Zuschüsse über die Bezirksregierung Düsseldorf beantragt werden. (→ Adresse: Siehe Kapitel IV).

■ ANRECHNUNG DER BERUFSSCHULZEIT AUF DIE BETRIEBLICHE ARBEITSZEIT

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

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

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

Bei **volljährigen Auszubildenden** erfolgt **keine** Anrechnung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Hier kann nach dem Berufskolleg die Ausbildung im Betrieb fortgesetzt werden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Berufsschulzeit für volljährige Auszubildende einschließlich Pausen und Wegezeit zum Betrieb auf die Ausbildungszeit anzurechnen. Diese Zeiten müssen sich aber mit der betriebsüblichen Ausbildungszeit überschneiden. Außerdem muss die Restzeit für die Ausbildung sinnvoll sein.

→ Weitere Informationen zur Anrechnung der Berufsschulzeit auf die betriebliche Ausbildungszeit erhalten Sie im Ratgeber Ausbildungsrecht auf unserer Homepage unter www.hwk-duesseldorf.de
-> Ausbildung -> Rat für Ausbilder -> Ausbildungsrecht A – Z.

■ MEHRARBEIT

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

Antwort: Auf der Grundlage des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist bei **minderjährigen Auszubildenden** jede Mehrarbeit über die wöchentliche Ausbildungszeit von 40 Stunden **nicht** gestattet. Darüber hinaus gibt es weitere Einschränkungen bezüglich der Nachtruhe, der Schichtzeit, des Wochenendes und der Fünf-Tage-Woche, die eine Mehrarbeit ausschließen. Verstöße hiergegen können mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro geahndet werden.

Bei **volljährigen Auszubildenden** sind Überstunden nur in absoluten Ausnahmefällen erlaubt. Absolut verboten ist nach dem Arbeitszeitgesetz eine wöchentliche Arbeitszeit von über 48 Stunden. Zulässig sind Überstunden darüber hinaus nur dann, wenn in dieser Zeit auch tatsächlich Ausbildung stattfindet.

Überstunden sind vorzugsweise durch Freizeit auszugleichen.

■ Mängel in der Ausbildung | Schlechte Leistungen

37. Frage: Mein Lehrling hat große theoretische und praktische Defizite. Was kann ich als Betrieb tun?

Antwort: Bei schwachen **schulischen** Leistungen sollte zunächst das Gespräch mit dem oder den Fachlehrer(n) gesucht werden, um festzustellen, auf welchen Gebieten Schwächen vorliegen. Dieser Kontakt ist auch wichtig, um eine eventuell von der Bundesagentur für Arbeit finanzierte Nachhilfe (→ AbH: Siehe Frage 38) zu beantragen.

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

Bei schlechten **praktischen** Leistungen gibt oft die Zwischen- bzw. Teil 1-Prüfung genaueren Aufschluss über die vorhandenen Mängel. Durch gezielte, unter Anleitung des Ausbilders erfolgte Übungsarbeiten kann eine Verbesserung angestrebt werden. Ist zu erwarten, dass trotz Nachhilfe und Übungsarbeiten der Auszubildende das Ausbildungsziel in der Regelausbildungszeit nicht erreichen wird, kann nach Abwägung aller Fakten auf Antrag des Auszubildenden eine Verlängerung der Ausbildungszeit erfolgen. Dieser Antrag ist bei der Handwerkskammer einzureichen. Vor einer Entscheidung wird diese den Ausbildungsbetrieb anhören (→ Verlängerung der Ausbildung: Siehe Frage 42).

■ AUSBILDUNGSBEGLEITENDE HILFEN (ABH)

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

Antwort: „Ausbildungsbegleitende Hilfe“ (abH) ist eine Art ‚Nachhilfe‘-Programm der Arbeitsagenturen für Lehrlinge, die gravierende Schwächen in den berufsschulischen Fächern aufweisen. Der Antrag auf abH ist je nach Art der Förderungsmaßnahme entweder vom Ausbildenden beim Arbeitgeberservice oder vom Auszubildenden bei der Berufsberatung der jeweils zuständigen örtlichen Agentur für Arbeit (→Adresse: Siehe Kapitel IV) zu stellen. **Für den Betrieb und für den Auszubildenden entstehen keine Kosten**, da diese von der Arbeitsagentur übernommen werden. Die Unter-richtung erfolgt in kleinen Gruppen und wird von geschulten Pädagogen durchgeführt. Die Dauer beträgt 3 – 8 Stunden je Woche. Der Förderplan wird in Abstimmung mit dem Ausbildungsbetrieb und dem Berufskolleg erstellt. Die Förderzeit beträgt im Regelfall zwölf Monate.

■ FEHLVERHALTEN UND PFLICHTVERLETZUNGEN DURCH DEN AUSZUBILDENDEN

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

Antwort: Zuerst sollten mit dem Lehrling – bei minderjährigen Auszubildenden unter Einbeziehung der Erziehungsberechtigten – Gespräche geführt werden. Weiterhin sollte in abgestufter Form und mit Augenmaß vorgegangen werden. Das kann in Form einer Ermahnung/Verwarnung geschehen und – weitergehend – bis zur schriftlichen Abmahnung führen (→ Abmahnung: Siehe Frage 41).

Sofern die Pflichtverletzungen und Verfehlungen auch durch eine oder mehrere Abmahnungen nicht abgestellt werden können, ist eine Kündigung zu erwägen. Bei dieser Entscheidung sollten Sie sich beraten lassen, damit die Kündigung rechtlichen Bestand hat (→ zu den Grundsätzen der Kündigung: Siehe Frage 41)!

■ ABMAHNUNG UND KÜNDIGUNG

40. Frage: Was muss bei einer Abmahnung unbedingt beachtet werden?

Antwort: Durch eine Abmahnung soll der Auszubildende auf sein Fehlverhalten hingewiesen werden. Zugleich weist der Auszubildende darauf hin, dass er das entsprechende Verhalten des Auszubildenden für die Zukunft nicht duldet und dass ein weiterer Verstoß arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen wird. Eine wirksame Abmahnung sollte aus Beweisgründen immer **schriftlich** erteilt und der Zugang schriftlich bestätigt werden. Die Abmahnung eines minderjährigen Auszubildenden wird erst mit Zugang bei dessen gesetzlichem Vertreter wirksam. Die Abmahnung unterliegt **keiner Frist**. Sie sollte jedoch unverzüglich nach Bekanntwerden des Fehlverhaltens erteilt werden.

Eine Abmahnung hat folgenden Inhalt:

- Die Bezeichnung „Abmahnung“ sollte enthalten sein.
- Das vertragswidrige Verhalten muss konkret benannt werden: Datum, Zeit, Ort, und Art des Pflichtverstoßes. Allgemeine Verweise wie „Störung des Betriebsfriedens“ oder „vertragswidriges Verhalten“ sind unzureichend.
- Die Vorwürfe müssen tatsächlich zutreffend sein. Anderenfalls hat der Auszubildende einen Anspruch auf Entfernung der gesamten Abmahnung inklusive der zutreffenden Tatsachen aus der Personalakte.
- Der Auszubildende muss aufgefordert werden, künftig den Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nachzukommen.
- Der Auszubildende muss darauf hingewiesen werden, dass das Arbeitsverhältnis im Wiederholungsfall fristlos gekündigt wird.

Beispiele für abmahnungsfähige Pflichtverstöße sind:

- wiederholte Verspätungen,
- unentschuldigtes Fehlen,
- Nichtvorlage der Ausbildungsnachweise,
- keine unverzügliche Benachrichtigung im Krankheitsfall,
- Nichteinreichung oder verspätete Einreichung der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Wegen eines Fehlverhaltens sollten nicht mehr als zwei Abmahnungen geschrieben werden. Ein weiteres Fehlverhalten sollte konsequenterweise zu einer Kündigung führen.

→ Eine Muster-Abmahnung sowie weitere Informationen erhalten Sie im Ratgeber Ausbildungsrecht auf unserer Homepage unter www.hwk-duesseldorf.de -> Ausbildung -> Rat für Ausbilder -> Ausbildungsrecht A – Z.

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

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

Antwort: Die Kündigung muss **schriftlich** erfolgen. Das Ausbildungsverhältnis wird **fristlos** beendet. Die Kündigung wird erst mit dem Zugang beim Empfänger wirksam. Bei minderjährigen Auszubildenden wird sie erst mit dem Zugang bei dessen gesetzlichen Vertretern wirksam. Den Erhalt der Kündigung sollte man sich aus Beweisgründen schriftlich bestätigen lassen. Sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, muss dieser vor dem Ausspruch der Kündigung gehört werden.

Vor der Ausbildung und während der Probezeit kann der Ausbildungsvertrag von beiden Vertragsparteien jederzeit ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit ist eine Kündigung nur bei Vorliegen eines **wichtigen Grundes** möglich. Ein wichtiger Grund ist grundsätzlich gegeben, wenn dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen der Vertragsparteien die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit nicht zugemutet werden kann. Bei der rechtlichen Beurteilung ist immer der Einzelfall zu berücksichtigen. Grundsätzlich gilt jedoch: Je länger das Ausbildungsverhältnis besteht, desto höher sind die rechtlichen Anforderungen an eine Kündigung.

Die **Frist** für die **Kündigungserklärung** beträgt 14 Tage ab Kenntnis der Tatsachen, die den Kündigenden zur Kündigung berechtigen. Der wichtige Grund muss daher bereits zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung vorliegen und ist in die Kündigung aufzunehmen.

Ein wichtiger Kündigungsgrund kann im **Verhalten** des Auszubildenden oder Ausbildenden liegen. In aller Regel kann nicht schon bei einer erstmaligen Pflichtverletzung aus dem Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden. Vielmehr ist es erforderlich, dass Fehlverhalten zweimal abzumahnern, wobei Abmahnung und Kündigung sich auf dieselbe Art von Pflichtverletzung beziehen müssen. Ausnahmsweise kann eine Abmahnung bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen wie der Begehung einer Straftat, die im Zusammenhang mit dem Ausbildungsverhältnis steht, entbehrlich sein.

Ein wichtiger Kündigungsgrund kann ebenfalls in der **Person** des Auszubildenden liegen, wenn die vom Ausbildungsvertrag vorausgesetzte Eignung oder Fähigkeit des Auszubildenden z.B. aufgrund einer Krankheit entfallen sind, ohne dass es auf ein Verschulden des Auszubildenden ankommt. Eine Abmahnung ist daher nicht erforderlich. Das Vorliegen eines personenbedingten Kündigungsgrundes ist jedoch schwer nachzuweisen. Eine solche Kündigung sollte daher nur in Ausnahmefällen erfolgen.

Außerdem kann ein wichtiger Kündigungsgrund im **Betrieb** des Auszubildenden liegen. Dies ist dann der Fall, wenn der Betrieb stillgelegt wird und eine Ausbildung tatsächlich nicht mehr stattfinden kann. Bloßer Arbeitsmangel

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

infolge konjunktureller oder saisonaler Auftragsrückgänge rechtfertigt dagegen keine Kündigung. Eine Insolvenz stellt keinen Kündigungsgrund dar, solange die Ausbildung noch entsprechend der Ausbildungsordnung fortgesetzt werden kann.

Für **Auszubildende** besteht ein **Sonderkündigungsrecht**, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen. In diesen Fällen können sie das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen kündigen. Die Fortführung der Ausbildung im gleichen Ausbildungsberuf, jedoch in einem anderen Betrieb, wird hiervon nicht erfasst.

→ Muster-Kündigungen sowie weitere Informationen erhalten Sie im Ratgeber Ausbildungsrecht auf unserer Homepage unter www.hwk-duesseldorf.de -> Ausbildung -> Rat für Ausbilder -> Ausbildungsrecht A – Z.

■ VERLÄNGERUNG WÄHREND DER AUSBILDUNG

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

Antwort: In Ausnahmefällen kann die Handwerkskammer innerhalb der Lehrzeit **auf Antrag des Auszubildenden** die Ausbildungszeit verlängern, wenn offensichtlich ist, dass das Ausbildungsziel nicht erreicht wird. Der Betrieb muss von der Handwerkskammer hierzu angehört werden. Gründe für eine Verlängerung können sein:

- erkennbare schwere Mängel in der Ausbildung,
- Nichterreichen des Leistungsziels der Berufsschulklasse,
- längere, vom Auszubildenden nicht zu vertretende Ausfallzeiten (z.B. infolge Krankheit),
- körperliche, geistige und seelische Behinderung des Auszubildenden, die dazu führen, dass das Ausbildungsziel nicht in der vereinbarten Ausbildungszeit erreicht werden kann,
- Betreuung des eigenen Kindes oder von pflegebedürftigen Angehörigen,
- verkürzte tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit (§ 27b Abs. 1 S. 2 HwO, § 8 Abs. 1 S. 2 BBiG).

Der Antrag auf Verlängerung der Ausbildungszeit ist bei der zuständigen Innung oder Kreishandwerkerschaft bzw. der Handwerkskammer zu stellen und steht im Internet zum Download unter www.hwk-duesseldorf.de bereit.

→ Die Richtlinien über die Änderung der Ausbildungszeit finden Sie auf unserer Homepage unter www.hwk-duesseldorf.de -> Ausbildung -> Rat für Ausbilder -> Ausbildungsrecht A – Z. Außerdem steht Ihnen auch hier die Ausbildungsberatung mit Auskünften und Ratschlägen zur Verfügung.

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

■ MINDERJÄHRIGE AUSZUBILDENDE

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

Antwort: Der **Ausbildungsvertrag** mit einem minderjährigen Auszubildenden bedarf der Zustimmung der gesetzlichen Vertreter. Name und Anschrift der Vertretungsberechtigten sind im Ausbildungsvertrag anzugeben.

Im Betrieb muss der Text des **Jugendarbeitsschutzgesetzes** und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde (→Adresse der Bezirksregierung s. Kapitel IV) ausgehängt werden. Beschäftigt der Auszubildende regelmäßig mindestens drei minderjährige Auszubildende, muss er zudem Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und die Ruhepausen aushängen.

Die minderjährigen Auszubildenden müssen sich innerhalb der letzten 14 Monate vor Beginn der Ausbildung untersuchen lassen und dem Auszubildenden darüber eine Bescheinigung vorlegen. Die Vorlage der Bescheinigung über die **medizinische Erstuntersuchung** ist Voraussetzung zur Eintragung des Berufsausbildungsvertrages in die Lehrlingsrolle. Innerhalb des ersten Ausbildungsjahres muss der minderjährige Auszubildende sich erneut untersuchen lassen. Hierauf muss ihn der Auszubildende ausdrücklich hinweisen. Legt der minderjährige Auszubildende die **medizinische Nachuntersuchungsbescheinigung** nicht spätestens 14 Monate nach Ausbildungsbeginn vor, darf er nicht weiter beschäftigt werden. Minderjährige Auszubildende sind besonders – mindestens halbjährlich – hinsichtlich der bestehenden **Gefahren** im Betrieb zu **unterweisen**. Dies gilt insbesondere vor der erstmaligen Beschäftigung an Maschinen.

Der Auszubildende hat den minderjährigen Auszubildenden an einem Arbeitstag, welcher der schriftlichen **Gesellen- bzw. Abschlussprüfung** unmittelbar vorangeht, freizustellen. Die **Abmahnung** oder die **Kündigung** eines minderjährigen Auszubildenden wird nur wirksam, wenn sie den gesetzlichen Vertretern zugeht. Will der minderjährige Auszubildende den Auszubildenden abmahnen oder kündigen, müssen die gesetzlichen Vertreter der Abmahnung oder Kündigung zustimmen.

■ VERKÜRZUNG INNERHALB DER AUSBILDUNG

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

Antwort: Verkürzungsgründe wie höhere Schulabschlüsse oder eine Vorlehre, die bei Beginn der Ausbildung bereits vorlagen, können auch nachträglich, d.h. während der Ausbildung, geltend gemacht werden. Der Auszubildende und der Betrieb müssen dies gemeinsam beantragen und **zusätzlich** nachweisen, dass der Lehrling das Ausbildungsziel auch in der verkürzten Zeit erreichen kann. Dies kann über entsprechende schulische und betriebliche

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

Zeugnisse belegt werden. Darüber hinaus sollte der Antrag spätestens **ein Jahr vor** dem anvisierten Prüfungstermin gestellt werden, damit sinnvoll auf die Prüfung vorbereitet werden kann. Zu einem späteren Zeitpunkt ist unter Umständen nur noch ein Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Prüfung möglich.

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

■ VORZEITIGE ZULASSUNG ZUR PRÜFUNG

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

Antwort: Bei überdurchschnittlichen berufsschulischen **und** betrieblichen Ausbildungsleistungen kann der Lehrling bei dem für seinen Ausbildungsberuf zuständigen Prüfungsausschuss einen schriftlichen Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Gesellen- oder Abschlussprüfung stellen. Hierzu muss der Lehrling in den berufsbezogenen Fächern des letzten Berufsschulzeugnisses einen Durchschnitt von mindestens 2,49 erreichen. Auch der Betrieb muss dem Auszubildenden überdurchschnittliche betriebliche Leistungen bescheinigen. Des Weiteren sind dem Antrag das letzte Berufsschulzeugnis, das Zwischenprüfungszeugnis bzw. die Bescheinigung der Teil 1-Prüfung und die Ausbildungsnachweise beizufügen. Wichtig ist, dass auch bei einem Antrag auf vorzeitige Zulassung die Anmeldefristen zur Prüfung nicht versäumt werden.

■ AUSBILDUNGSNACHWEISE / BERICHTSHEFTE

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

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

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

Dokumentation der Woche mit den ausgeführten Ausbildungsinhalten wird mit den entsprechenden Unterschriften abgeschlossen. Berufsschulinhalt und die überbetriebliche Unterweisung sind zeit- und textmäßig ebenfalls in dieser Wochenübersicht zu erfassen.

ACHTUNG: Der ordnungsgemäß geführte Ausbildungsnachweis ist eine Zulassungsvoraussetzung zur Gesellen- und Abschlussprüfung!

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

Die Fachberichte sind jedoch keine Zulassungsvoraussetzung für die Gesellen- oder Abschlussprüfung!

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

→ Muster-Ausbildungsnachweise sowie weitere Informationen erhalten Sie in unserem Ratgeber Ausbildungsrecht unter www.hwk-duesseldorf.de
-> Ausbildung -> Rat für Ausbilder -> Ausbildungsrecht A – Z.

47. Frage: Wer unterschreibt die Ausbildungsnachweise? Wer kann Einsicht in die Hefte nehmen? Wo müssen sie vorgelegt werden?

Antwort: Die Vertragspartner des Ausbildungsvertrags unterschreiben den Ausbildungsnachweis. Das sind zum einen der Auszubildende und der Ausbilder und zum anderen der Auszubildende sowie die gesetzlichen Vertreter bei noch nicht volljährigen Auszubildenden. Einsicht nehmen können außer den Vertragspartnern die gesetzlichen Vertreter und gegebenenfalls das Berufskolleg. Weiterhin wird der Prüfungsausschuss bei der Zwischenprüfung Einsicht nehmen, so dass die Ausbildungsnachweise/ Berichtshefte mitzubringen sind. Auch kann beispielsweise bei Lehrlingsstreitigkeiten eine Einsichtnahme durch Bevollmächtigte der Handwerkskammer und der Innung erforderlich werden. Bei der Gesellen- bzw. Abschlussprüfung müssen die Ausbildungsnachweise bei der Anmeldung abgegeben werden. Sie sind eine Zulassungsvoraussetzung zur Prüfung und werden dem Prüfungsausschuss vorgelegt. In Ausbildungsberufen mit einer gestreckten Gesellenprüfung ist eine ordnungsgemäße Führung der Ausbildungsnachweise bereits Zulassungsvoraussetzung für die Teil 1-Prüfung.

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

■ ZWISCHENPRÜFUNG / ERSTER TEIL DER GESELLENPRÜFUNG

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

Antwort: Die Zwischenprüfung dient der Lernstandsfeststellung und ist somit eine Kontrolle über den derzeitigen Kenntnis- und Leistungsstand der Auszubildenden. Ein Nichtbestehen – wie bei der Gesellen- oder Abschlussprüfung – gibt es bei der Zwischenprüfung nicht. **Aus den Punktezahlen und aus den Anmerkungen geht aber der Leistungsstand eindeutig hervor.** Bei schlechten Ergebnissen kann festgestellt werden, in welchem Bereich die Mängel liegen. Die Inanspruchnahme von ausbildungsbegleitenden Hilfen (→ abH: Siehe Frage 39) kann zur Leistungsverbesserung beitragen.

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

In immer mehr Ausbildungsberufen wurde die als Lernstandsfeststellung gestaltete Zwischenprüfung zu einem **ersten Teil der Gesellenprüfung**. Dies hat entscheidende Folgen für die Ausbildung und den Lehrling, da nun das Ergebnis der Teil 1-Prüfung auf die Gesellenprüfung angerechnet wird! Allerdings ist der erste Teil der Gesellenprüfung kein eigenständiger Prüfungsteil. Er kann bei schlechten Ergebnissen deshalb weder eigenständig wiederholt, noch vor dem Ablegen der Teil 2-Prüfung angefochten werden.

■ SCHWANGERSCHAFT

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

Antwort: Bei einer Schwangerschaft muss das Mutterschutzgesetz mit allen Bestimmungen, Beschäftigungseinschränkungen und Beschäftigungsverboten beachtet werden. Weiterhin muss der Ausbildungsbetrieb der Bezirksregierung unverzüglich eine Mitteilung machen (→ Adresse: Siehe Kapitel IV). **Eine Kündigung – auch in der Probezeit – ist nicht zulässig.** Während der Schwangerschaft hat der Betrieb die Schwangere für ärztliche Untersuchungen freizustellen.

Der Auszubildende hat dafür zu sorgen, dass Gefahren für die werdende Mutter vermieden werden. Dieses Beschäftigungsverbot gilt z.B. für schwere körperliche Arbeiten sowie für Arbeiten, bei denen die Schwangere gesundheitsgefährdenden Einwirkungen ausgesetzt ist (z.B. durch Staub, Gase, Dämpfe, Hitze, Kälte, Nässe oder Lärm). Auch Fließband- und Akkordarbeit sowie Mehrarbeit, Nachtdienst zwischen 20 und 6 Uhr sowie Sonn- und Feiertagsarbeit sind unzulässig. In den letzten 6 Wochen vor der Entbindung besteht ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot, es sei

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

denn, die Schwangere erklärt sich ausdrücklich zum Arbeiten bereit. In den ersten 8 Wochen (12 Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburten) nach der Entbindung ist eine Beschäftigung absolut unzulässig. Auch wenn die Schwangere in dieser Zeit arbeiten möchte, ist dies aufgrund des absoluten Beschäftigungsverbots nicht möglich.

Beantragt die Auszubildende Elternzeit bis zu drei Jahren, ruht das Ausbildungsverhältnis. Die Elternzeit führt also **nicht** zu einer Verlängerung der Ausbildungszeit. Die Auszubildende führt nach der Elternzeit die Ausbildung an dem Punkt fort, an dem sie unterbrochen wurde. Der Auszubildende muss der Handwerkskammer mitteilen, dass und für welchen Zeitraum seine Auszubildende Elternzeit geltend gemacht hat. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, die Ausbildung in Form einer Teilzeitausbildung schon während der Elternzeit fortzusetzen (→ Teilzeitausbildung: Siehe Frage 17). Die wöchentliche Ausbildung beträgt dann zwischen 25 und 30 Stunden. Erforderlich ist ein gemeinsamer Antrag von Betrieb **und** Auszubildender, der über die Innung bzw. Kreishandwerkerschaft an die Handwerkskammer zu stellen ist.

→ Für weitere Informationen – auch hinsichtlich der Zulassung und Teilnahme an den Prüfungen (siehe auch Frage 57) – fragen Sie bitte den für Ihren Beruf zuständigen Ausbildungsberater der Handwerkskammer.

■ FEHLZEITEN INNERHALB DER AUSBILDUNG

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

Antwort: Prüfungsvoraussetzung ist das Zurücklegen der gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildungszeit – je nach Ausbildungsberuf zwischen zwei und dreieinhalb Jahren. Ab 20 % versäumter Ausbildungszeit ist die Zulassung zur Gesellen- bzw. Abschlussprüfung gefährdet. Dies bezieht sich auf die gesamte betriebliche und schulische Ausbildungszeit und gilt unabhängig davon, ob anerkannte Versäumnisgründe (z.B. Krankheit) nachgewiesen werden oder die Fehlzeiten unentschuldigt sind. Der Prüfungsausschuss entscheidet in diesen Fällen, ob eine Zulassung möglich ist.

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

→ Eine Verlängerung wegen Fehlzeiten sollte VOR dem Zulassungsantrag erfolgen.

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

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

Antwort: Der Betrieb darf unentschuldigte Fehlzeiten nicht vom Urlaub abziehen! Es besteht allerdings die Möglichkeit, die Ausbildungsvergütung um die Fehlzeiten zu kürzen. Ein Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht nämlich nur dann, wenn der Auszubildende auch tatsächlich seinen vertraglichen Ausbildungspflichten nachkommt.

Unentschuldigte Fehlzeiten stellen eine erhebliche Pflichtverletzung dar und können darüber hinaus zu einer Abmahnung und späteren Kündigung führen (→ Abmahnung und Kündigung: Siehe Frage 40 und 41).

■ SCHADENERSATZ

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

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

■ BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN | ■ AUSSCHUSS FÜR LEHRLINGSSTREITIGKEITEN

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

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

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

- Eine Übersicht über alle sich im Kammerbezirk Düsseldorf befindenden Schlichtungsausschüsse sowie die für den Kammerbezirk Düsseldorf maßgebliche „Verfahrensordnung zur Schlichtung von Lehrlingsstreitigkeiten“ finden Sie im Ratgeber Ausbildungsrecht unter www.hwk-duesseldorf.de
-> Ausbildung -> Rat für Ausbilder -> Ausbildungsrecht A – Z.

■ GESELLEN- UND ABSCHLUSSPRÜFUNG

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

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

Laut Prüfungsordnung (GPO/APO) muss der Auszubildende den Antrag auf Zulassung zur Prüfung stellen. Mit Abschluss des Berufsausbildungsvertrages ermächtigt er (zumeist) seinen Ausbilder, die Anmeldung zur Prüfung für ihn vorzunehmen. Die Anmeldeunterlagen werden daher an die Adresse des Ausbildungsbetriebs versandt. Der Ausbilder schickt die ausgefüllten Unterlagen dann im Einvernehmen mit dem Auszubildenden an die Geschäftsstelle des Prüfungsausschusses. Die Prüfungsgebühr wird vom Ausbildungsbetrieb gezahlt.

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

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

- den vollständigen und vom Betrieb und Lehrling unterschriebenen Berichtsheften / Ausbildungsnachweisen,
- dem Nachweis der abgelegten Zwischenprüfung bzw. der Bescheinigung über die Teil 1-Prüfung und
- gegebenenfalls den Nachweisen der besuchten ÜLU-Lehrgänge.

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

Antwort: Nur minderjährige Auszubildende müssen an dem Arbeitstag, welcher der schriftlichen Gesellen- oder Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freigestellt werden.

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

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

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

C) FRAGEN AM ENDE DER AUSBILDUNG

■ ENDE DER AUSBILDUNGSZEIT

**58. Frage: Wann endet die Ausbildung, wenn der Auszubildende nicht zur Gesellen- oder Abschlussprüfung zugelassen wird?
Endet die Ausbildung mit dem Enddatum des Ausbildungsvertrags oder am letzten Prüfungstag?**

Antwort: Wird der Auszubildende **nicht** zur Gesellen- oder Abschlussprüfung **zugelassen**, endet das Ausbildungsverhältnis mit dem im Ausbildungsvertrag angegebenen Enddatum. Eine Verlängerung der Ausbildungszeit ist dann nicht mehr möglich. Eine Ausnahme ist zu diesem Zeitpunkt nur dann möglich, wenn die Zulassung aufgrund von krankheitsbedingten Fehlzeiten abgelehnt wurde. In diesem Fall können Auszubildender **und** Auszubildender eine einvernehmliche Verlängerung der Ausbildung beantragen.

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

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

→ Ein Muster für eine solche Zusatzvereinbarung finden Sie unter den Informationen zum Berufsausbildungsvertrag auf unserer Homepage unter www.hwk-duesseldorf.de -> Ausbildung -> Ausbildungsvertrag.

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

■ VERLÄNGERUNG

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

Antwort: Auf Verlangen des Auszubildenden **muss** der Ausbildungsbetrieb dem Verlängerungsbegehren bis zur nächsten Prüfung – höchstens um ein Jahr – stattgeben. Der Auszubildende hat in diesem Fall einen Verlängerungsantrag bei der Handwerkskammer Düsseldorf einzureichen. Gibt die Handwerkskammer dem Verlängerungsantrag statt, wird auch gleichzeitig das neue Enddatum der Ausbildung – in der Regel sechs Monate nach dem ursprünglichen Ausbildungsende – festgelegt. Besteht der Auszubildende die Wiederholungsprüfung vor dem neuen Ende, endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Bestehen der Wiederholungsprüfung (→ Enddatum der Ausbildung: Siehe Frage 58). Der Ausbildungsbetrieb hat die Prüfungsgebühr sowie die Kosten für die Prüfungsmaterialien bei der Wiederholungsprüfung seines Auszubildenden zu zahlen.

Wird keine Verlängerung verlangt, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit dem Enddatum des Ausbildungsvertrags. Falls der ehemalige Auszubildende dennoch an der Wiederholungsprüfung teilnehmen will, muss er sich selber anmelden. In diesem Fall trägt der Prüfungsteilnehmer die Prüfungsgebühr sowie die Kosten für die Prüfungsmaterialien.

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

Antwort: Im Ausbildungsvertrag ist aufgeführt, dass die Verlängerungsdauer wegen nicht bestandener Prüfung höchstens ein Jahr beträgt. Der Auszubildende hat erneut einen Antrag auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bei der Handwerkskammer Düsseldorf zu stellen. Die Handwerkskammer legt das Ende der Ausbildung – ein Jahr ab dem Enddatum des ursprünglichen Ausbildungsvertrags – fest. Wird auch die zweite Wiederholungsprüfung nicht bestanden, endet das Ausbildungsverhältnis mit dem von der Handwerkskammer bestimmten Enddatum.

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

61. Frage: Mein Auszubildender ist während der Gesellen- oder Abschlussprüfung krank? Muss das Ausbildungsverhältnis verlängert werden?

Antwort: Ist der Auszubildende während der Gesellen- oder Abschlussprüfung krank, hat er seine Krankheit unverzüglich durch ein ärztliches Attest bei der Geschäftsstelle des Prüfungsausschusses nachzuweisen. Die Nichtteilnahme an der Prüfung gilt dann als entschuldigt. Der Auszubildende hat – wie bei einer nicht bestandenen Gesellenprüfung – einen Anspruch auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses (→ Nichtbestandene Prüfung: Siehe Frage 59) bis zur nächsten Wiederholungsprüfung – höchstens um ein Jahr. Er muss die Verlängerung schriftlich bei der Handwerkskammer Düsseldorf beantragen. Der Auszubildende muss der Verlängerung zustimmen. Erbringt der Auszubildende keinen Nachweis für seine Krankheit, fehlt er bei der Prüfung unentschuldigt. Die Prüfung gilt dann als nicht bestanden.

Wird der Auszubildende während der Prüfung krank und weist dies durch ein ärztliches Attest nach, hat er auch in diesem Fall einen Anspruch auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses. Der Auszubildende setzt die Prüfung beim nächsten regulären Prüfungstermin fort. Die bisher erbrachten Prüfungsleistungen werden anerkannt.

■ WEITERARBEIT/ÜBERNAHME

62. Frage: Muss vor der Prüfung schon eine Vereinbarung über die Weiterarbeit getroffen werden? Was geschieht mit dem Resturlaub, wenn keine Weiterarbeit vereinbart wird?

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

Wird keine Weiterarbeit vereinbart und können die noch ausstehenden Urlaubstage bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht mehr genommen werden, sind diese auszuzahlen.

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

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

■ PRÜFUNG NACH BEENDIGUNG DER AUSBILDUNGSZEIT

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

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

■ ZEUGNIS

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

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

→ Muster-Zeugnisse finden Sie in unserem Ratgeber Ausbildungsrecht unter www.hwk-duesseldorf.de -> Ausbildung -> Rat für Ausbilder -> Ausbildungsrecht A – Z.

IV. WICHTIGE ADRESSEN IM AUSBILDUNGSGESCHEHEN

■ HANDWERKSKAMMER DÜSSELDORF

Handwerkskammer Düsseldorf

Georg-Schulhoff-Platz 1 • 40221 Düsseldorf

0211 / 8795-0

Ausbildungsberatung:

0211 / 8795-632

www.hwk-duesseldorf.de

e-mail: ausbildungsberatung@hwk-duesseldorf.de

■ KREISHANDWERKERSCHAFTEN IM REGIERUNGSBEZIRK DÜSSELDORF

Kreishandwerkerschaft Düsseldorf

Klosterstr. 73-75 • 40211 Düsseldorf

0211 / 367070

www.kh-duesseldorf.de

Kreishandwerkerschaft Duisburg

Düsseldorfer Straße 166 • 47053 Duisburg

0203 / 996340

www.handwerk-duisburg.de

Kreishandwerkerschaft Essen

Katzenbruchstraße 71 • 45141 Essen

0201 / 320080

www.handwerk-essen.de

Kreishandwerkerschaft Kleve

Platz des Handwerks 1 • 47574 Goch

02823 / 419940

www.kh-kleve.de

Niederrheinische Kreishandwerkerschaft Krefeld-Viersen-Neuss

Hauptgeschäftsstelle: Westwall 122 • 47798 Krefeld

02151 / 97780

Niederlassung Viersen: Theodor-Heuss-Platz 5-7 • 41747 Viersen

02162 / 37070

Niederlassung Neuss: Oberstraße 18-24 • 41460 Neuss

02131 / 758770

www.kh-niederrhein.de

Kreishandwerkerschaft Mettmann

Emil-Beerli-Str. 10 • 40822 Mettmann

02104 / 95530

www.handwerk-me.de

IV. WICHTIGE ADRESSEN IM AUSBILDUNGSGESCHEHEN

Kreishandwerkerschaft Mönchengladbach

Platz des Handwerks 1 • 41065 Mönchengladbach
02161 / 49150
www.handwerk-mg.de

Kreishandwerkerschaft Mülheim a.d.R. – Oberhausen

Hauptgeschäftsstelle: Zunftmeisterstr. 26 • 45468 Mülheim
0208 / 960040
Geschäftsstelle Oberhausen:
Handwerkszentrum Ruhr • Mühlheimer Str. 6 • 46049 Oberhausen
0208 / 8205520
www.kh-mo.de

Kreishandwerkerschaft Remscheid

Hindenburgstraße 60 • 42853 Remscheid
02191 / 22005/6
www.handwerk-remscheid.de

Kreishandwerkerschaft Solingen

Heinestraße 5 • 42651 Solingen
0212 / 22214-0
www.kh-solingen.de

Kreishandwerkerschaft des Kreises Wesel

Handwerkerstraße 1 • 46485 Wesel
0281 / 96262-0
www.khwesel.de

Kreishandwerkerschaft Wuppertal

Hofkamp 148 • 42103 Wuppertal
0202 / 280900
www.handwerk-wuppertal.de

■ INNUNGEN MIT EIGENER GESCHÄFTSSTELLE

Augenoptiker Innung Düssel-Rhein-Ruhr

Ruhrallee 9 • 44139 Dortmund
0231 / 5522-100
www.optikerinnung.de

Baugewerbe-Innung Düsseldorf

Klosterstr. 73-75 • 40211 Düsseldorf
0211 / 312081
www.bauinnung-duesseldorf.de

IV. WICHTIGE ADRESSEN IM AUSBILDUNGSGESCHEHEN

Fleischer-Innung Düsseldorf

Spichernstr. 49 • 40476 Düsseldorf
0211 / 445471
www.fleischerinnung-duesseldorf.de

Innung des Kraftfahrzeuggewerbes Düsseldorf

Mendelssohnstr. 16 • 40233 Düsseldorf
0211 / 663434
www.kfz-innung-duesseldorf.de

Innung Sanitär Heizung Klima Düsseldorf

Klosterstr. 73-75 • 40211 Düsseldorf
0211 / 367070
www.shk-duesseldorf.de

Schornsteinfeger-Innung Düsseldorf

Weinheimer Str. 27 • 40229 Düsseldorf
0211 / 215022
www.schornsteinfeger-duesseldorf.de

Zahntechniker-Innung Düsseldorf

Willstätter Str. 3 • 40549 Düsseldorf
0211 / 430760
www.zid.de

Bäcker-Innung Rhein-Ruhr

Am Kiekenbusch 4 • 47269 Duisburg
0203 / 710650
www.baecker-innung-rhein-ruhr.de

Fleischer-Innung Duisburg

Gelderblomstr. 1 • 47138 Duisburg-Meiderich
0203 / 422641

Fleischer-Innung Essen / Mülheim

Lützowstr. 10 (Schlachthof) • 45141 Essen
0201 / 3200028
www.fleischerinnung-essen-muelheim.de

Fleischer-Innung Mönchengladbach

Lürriper Str. 131 • 41056 Mönchengladbach
02161 / 45015
www.fleischerinnung-mg.homepage.t-online.de/

Fleischer-Innung Oberhausen

Lützowstr. 10 (Schlachthof) • 45141 Essen
0201 / 3200012
www.fleischerinnung-oberhausen.de

IV. WICHTIGE ADRESSEN IM AUSBILDUNGSGESCHEHEN

Gebäudereiniger-Innung Essen / Mülheim / Oberhausen

Alte Bottroper Str. 37 • 45356 Essen
0201 / 202741
www.gebaeudereiniger-innung-essen.de

Bestatterinnung Nordrhein-Westfalen

c/o Bestatterverband NRW e.V.
Graf-Recke-Str. 71 • 40239 Düsseldorf
0211 / 690640
www.bestatter-nrw.de/

■ SOZIALKASSEN

Baugewerbe

SOKA Bau
Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft
Wettinerstr. 7 • 65189 Wiesbaden
0800 / 1200 111
www.soka-bau.de

Dachdeckerhandwerk

Lohnausgleichskasse für das
Dachdeckerhandwerk
Rosenstr. 2 • 65189 Wiesbaden
0611 / 1601-0
www.lak-dach.de

Gerüstbaugewerbe

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
Mainzer Str. 98-102 · 65189 Wiesbaden
0611 / 7339-0
www.sokageruest.de/web/guest

Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk

Zusatzversorgungskasse des
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks
Washingtonstr. 75 · 65189 Wiesbaden
0611 / 702896
www.zvk-steinmetz.de

IV. WICHTIGE ADRESSEN IM AUSBILDUNGSGESCHEHEN

■ BEZIRKSREGIERUNG DÜSSELDORF

Bei Fragen zur Zuschussgewährung bei auswärtigem Berufsschulbesuch:

Bezirksregierung Düsseldorf
Frank Liehr
Dezernat 48
Cecilienallee 2
40474 Düsseldorf
Telefon: 0211 / 475-4674
Telefax: 0211 / 875651031549
www.brd.nrw.de

■ ARBEITSAGENTUREN IM REGIERUNGSBEZIRK DÜSSELDORF

Agentur für Arbeit Düsseldorf
Grafenberger Allee 300 · 40237 Düsseldorf

Agentur für Arbeit Duisburg
Wintgensstr. 29-33 · 47058 Duisburg

Agentur für Arbeit Essen
Berliner Platz 10 · 45127 Essen

Agentur für Arbeit Krefeld
Philadelphiastr. 2 · 47799 Krefeld
Geschäftsstelle Viersen:
Remigiusstr. 1 · 41747 Viersen

Agentur für Arbeit Mettmann
Ötzbachstraße 1 · 40822 Mettmann

Agentur für Arbeit Mönchengladbach
Lürriper Str. 78-80 · 41065 Mönchengladbach

Geschäftsstelle Neuss
Marienstr. 42 · 41462 Neuss

Agentur für Arbeit Oberhausen
Mülheimer Str. 36 · 46045 Oberhausen

Agentur für Arbeit Solingen
Kamper Str. 35 · 42699 Solingen

Geschäftsstelle Remscheid:
Bismarckstr. 8 · 42853 Remscheid

IV. WICHTIGE ADRESSEN IM AUSBILDUNGSGESCHEHEN

Agentur für Arbeit Wesel

Reeser Landstrasse 61 · 46483 Wesel

Geschäftsstelle Kleve:

Hoffmannallee 11 · 47533 Kleve

Agentur für Arbeit Wuppertal

Hünefeldstr. 3-17 · 42285 Wuppertal

Die Agenturen für Arbeit sind erreichbar unter:

0800 / 4 5555 00 (Arbeitnehmer)

0800 / 4 5555 20 (Arbeitgeber)

www.arbeitsagentur.de

■ MINISTERIUM FÜR ARBEIT, INTEGRATION UND SOZIALES NRW

Fürstenwall 25 · 40219 Düsseldorf

02 11 / 855-5

www.mais.nrw.de

■ BERUFGENOSSENSCHAFTEN

Landesverband Rheinland-Westfalen

Kreuzstraße 45 · 40210 Düsseldorf

02 11 / 8224-637

www.lvbg.de

■ LANDSCHAFTSVERBAND RHEINLAND

Der regionale Kommunalverband der rheinischen Städte und Kreise

Hauptfürsorgestelle

Kennedy-Ufer 2 · 50679 Köln

02 21 / 809-0

www.lvr.de

