

Leitfaden zur Berufsausbildung

Hinweise für Ausbildungsbetriebe

Impressum

Herausgeber
Handwerkskammer Lübeck
Breite Straße 10/12
23552 Lübeck
Telefon 0451 1506-0
Telefax 0451 1506-180
info@hwk-luebeck.de
www.hwk-luebeck.de

Fotos: amh-online.de (wenn nicht anders angegeben)
Stand: 04/2021



Inhalt



5 Vorwort

Tipps zur Bewerberauswahl

- 7 Finden von Bewerbern
- 7 Bewerbungsunterlagen
- 8 Vorstellungsgespräch
- 9 Betriebspraktikum

Vom Bewerber zum Lehrling

- 11 Berufsausbildungsvertrag
- 12 Ausbildungsvergütung
- 12 Probezeit
- 13 Ärztliche Erstuntersuchung
- 14 Anmeldung zur Sozialversicherung
- 14 Lohnsteuer
- 15 Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis
- 16 Anmeldung bei der Berufsschule
- 16 Bereitstellung der Ausbildungsmittel
- 16 Ausbildungsnachweis
- 17 Hinweis auf Unfallgefahren
- 17 Aushang von Gesetzen

Die ersten Tage in der Ausbildung

- 20 Begrüßungsschreiben
- 21 Begrüßung
- 21 Einstellungsformalitäten
- 21 Vorstellung des Ausbilders und wichtiger Regelungen
- 22 Vorstellung der Mitarbeiter und der betrieblichen Einrichtungen
- 22 Information über Sicherheitsbestimmungen
- 23 Einweisung in den Arbeitsplatz
- 23 Information über Berufsschule und überbetriebliche Lehrlingsunterweisung



Während der Ausbildung

- 26 Ärztliche Nachuntersuchung
- 26 Ausbildungsordnung und betrieblicher Ausbildungsplan
- 27 Besuch der Berufsschule
- 27 Zwischenprüfungen und gestrecktes Prüfungsverfahren
- 28 Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung
- 28 Vertragsänderungen
- 29 Verkürzung der Ausbildungszeit
- 29 Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses während der Probezeit
- 30 Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach der Probezeit
- 31 Aufhebungsvertrag
- 31 Vorzeitige Zulassung zur Gesellen- oder Abschlussprüfung
- 32 Verlängerung der Ausbildungszeit

Der erfolgreiche Ausbildungsabschluss

- 35 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses
- 35 Die Gesellen- oder Abschlussprüfung
- 36 Verlängerung der Ausbildungszeit bei nicht bestandener Prüfung
- 37 Weiterbeschäftigung nach der Berufsausbildung
- 37 Ausbildungszeugnis

Mustervorlagen und Checklisten zum Download

- 39 Alle Vorlagen zum Download

Vorwort

Wer ausbildet, hat in der Regel viele Fragen – routinierte, langjährige Ausbildungsbetriebe ebenso wie Betriebe, die zum ersten Mal ausbilden. Bei Ihrer wichtigen und verantwortungsvollen Aufgabe unterstützen wir Sie auf vielfältige Weise. So stehen Ihnen unsere Ausbildungsberaterinnen und -berater in allen Phasen der Ausbildung zur Seite. Zusätzlich helfen wir über verschiedene Projekte zur Nachwuchssicherung dabei, dass Jugendliche über die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten im Handwerk informiert werden und mit Ausbildungsbetrieben in Kontakt kommen.

Und schließlich stellen wir Ihnen genau die Informationen zur Verfügung, die für Sie wichtig sind – wie hier in diesem Leitfaden. Nutzen Sie ihn, um sich auf Vorstellungsgespräche vorzubereiten, den reibungslosen Ausbildungsstart zu planen und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg und Freude bei der Ausbildung.

Der „Leitfaden zur Berufsausbildung“ ist eine Zusammenstellung wichtiger Informationen, die im Rahmen der Ausbildung beachtet werden müssen.

Er erhebt aufgrund seiner komprimierten Form keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Für weitere Informationen steht Ihnen die Ausbildungsberatung der Handwerkskammer Lübeck zur Verfügung.

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

Dieser Leitfaden ist entstanden mit freundlicher Genehmigung der Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern.



R. Stamer

Ralf Stamer
Präsident der
Handwerkskammer Lübeck



A. Katschke

Andreas Katschke
Hauptgeschäftsführer der
Handwerkskammer Lübeck



Tipps zur Bewerberauswahl

Die richtige Berufswahl ist eine wichtige Voraussetzung für den erfolgreichen Verlauf der Berufsausbildung. Prüfen Sie daher die Motivation, die Eignung und die Neigung der Bewerber für den gewählten Ausbildungsberuf. Die Zeit, die Sie in die Bewerberauswahl investieren, ist gut angelegt.

Finden von Bewerbern

In einer Zeit, die geprägt ist von Fachkräftemangel einerseits und zunehmender Akademisierung andererseits, fällt es zunehmend schwer, überhaupt noch genügend Bewerber zu finden. Die beste Werbung für jeden Betrieb ist eine gute Ausbildung. Hier ein paar Tipps:

- Bauen Sie langfristig eine Arbeitgebermarke auf
- Tragen Sie den Bedürfnissen der jungen Generation Rechnung
- Schaffen Sie Aufmerksamkeit
- Zeigen Sie ein realistisches Bild
- Nutzen Sie Kurzvideos
- Setzen Sie Ihre Azubis als Botschafter ein, z.B. durch Blogs oder Filme über den Arbeitsalltag
- Gehen Sie neue Wege bei der Rekrutierung



Mehr Informationen finden Sie hier: www.hwk-luebeck.de/tipps-azubi-akquise

Bewerbungsunterlagen

Anschreiben

Werten Sie das Anschreiben hinsichtlich seiner äußeren Form (Rechtschreibung, Aufbau) und seiner inhaltlichen Aussage aus. Achten Sie dabei auch auf die Motivation des Jugendlichen für die Bewerbung. Bedenken Sie jedoch, dass es hier evtl. Hilfe von elterlicher oder schulischer Seite gab.

Lebenslauf

Der Lebenslauf gibt in strukturierter Form die wesentlichen Lebensabschnitte des Bewerbers wieder und ermöglicht den Abgleich mit den beigelegten Unterlagen wie zum Beispiel Zeugnissen.



Achten Sie besonders auf Praktika im Lebenslauf. Sie sind ein Hinweis auf die Motivation und das Engagement des Bewerbers für einen Beruf.

Verlangen Sie nicht ausdrücklich ein Bewerbungsfoto, da es jedem Bewerber freigestellt ist, sich mit oder ohne Bild zu bewerben. Prüfen Sie deshalb alle Bewerbungen auf ihren Inhalt – auch solche ohne Foto.

Zeugnisse

Zeugnisse geben Hinweise darauf, in welchen Bereichen die Stärken eines Bewerbers liegen. Gute Ergebnisse beispielsweise in Mathematik oder in naturwissenschaftlichen Fächern deuten auf die Fähigkeit zum logischen Denken und auf Abstraktionsvermögen hin; gute Noten in Lernfächern wie Erdkunde oder Geschichte weisen auf den Fleiß eines Bewerbers hin. Gute Beurteilungen in musischen Fächern sind Zeichen einer kreativ-künst-

lerischen Begabung. Besondere Aussagekraft besitzen Zeugnisbemerkungen, z.B. über die Interessen, das Verhalten und die Mitarbeit des Jugendlichen. Vermeiden Sie es jedoch, sich ausschließlich anhand der Zeugnisse ein Bild vom Bewerber zu machen. Auch Bewerber mit weniger guten Zensuren verfügen über praktische Fähigkeiten und soziale Kompetenzen, die in einer Ausbildung wichtig sind.



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.

Vorstellungsgespräch



Mit den Bewerbungsunterlagen haben Sie bereits viele wichtige Informationen über den Bewerber erhalten. Nutzen Sie das Vorstellungsgespräch, um sich nun einen persönlichen Eindruck von Ihrem potentiellen Lehrling zu verschaffen:

- Sehen Sie die Bewerbungsunterlagen vor dem Gespräch noch einmal durch
- Wählen Sie einen geeigneten, ruhigen Raum für das Gespräch
- Schaffen Sie eine lockere und zwanglose Atmosphäre
- Vermeiden Sie Störungen während des Vorstellungsgesprächs
- Legen Sie sich Fragen für das Vorstellungsgespräch zurecht

Beginnen Sie am besten zunächst mit etwas Small Talk, um das Eis zu brechen und dem Bewerber die Nervosität zu nehmen. Schaffen Sie eine angenehme Gesprächsatmosphäre, um offene und ehrliche Antworten zu erhalten.

Stellen Sie kurze, klare Fragen und vermeiden Sie Fragestellungen, die der Bewerber nur mit Ja oder Nein beantworten kann.

Vermeiden Sie Äußerungen, die ein Indiz für eine Benachteiligung darstellen können. Fragen nach Schwangerschaft, Partei-, Religions- oder Gewerkschaftszugehörigkeit oder sexueller Orientierung sind nicht zulässig.

Eltern können insbesondere bei minderjährigen Bewerbern für Sie wichtige Ansprechpartner bei eventuell später auftretenden Schwierigkeiten in der Ausbildung sein. Daher können Sie erwägen,

Fragen Sie z.B. nach:

- Lieblingsfächern in der Schule
- ungeliebten Schulfächern
- Hobbys, Freizeitgestaltung, Ehrenamt, sportliche Betätigung
- Interessen bei Internet, Kino, Fernsehen etc.
- Gründen, warum sich der Bewerber gerade für diesen Ausbildungsberuf und für diesen Betrieb entschieden hat
- Vorstellungen, die der Bewerber mit dem Beruf verbindet

Sprechen Sie spezielle Aspekte an, die die Stelle und den Ausbildungsberuf betreffen. Gehen Sie in dieser Phase auf besondere Umstände ein, die die Ausbildung mit sich bringt z.B. Arbeitszeiten, Samstagsarbeit, körperliche Anforderungen, Berufsschulstandort, anfallende Kosten oder auch Durchführungsort überbetrieblicher Maßnahmen mit ggf. auswärtiger Unterbringung im Internat.

Versuchen Sie während des Gesprächs keine zustimmende, ablehnende oder wertende Reaktion zu zeigen.

die Eltern des zukünftigen Lehrlings in einem persönlichen Gespräch kennenzulernen. Auch wenn sich keine Probleme während der Ausbildung ergeben, ist der Kontakt zum Elternhaus nützlich.

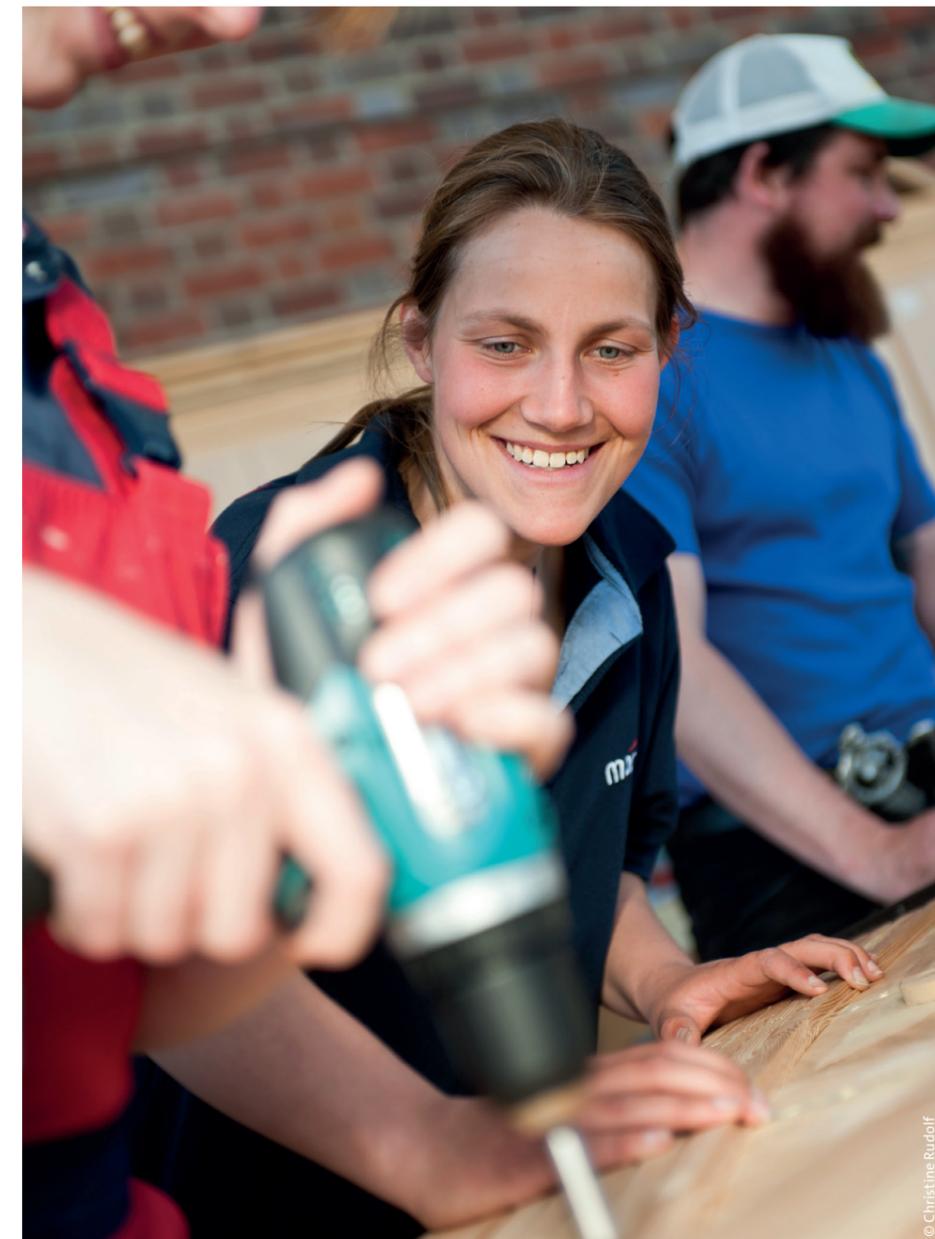
Betriebspraktikum

Wenn Sie einen Bewerber in die engere Auswahl genommen haben, können Sie durch ein Betriebspraktikum vor Abschluss des Berufsausbildungsvertrages feststellen, ob eine erfolgreiche Zusammenarbeit für die Dauer der Ausbildungszeit möglich erscheint.

Wenn der Bewerber bereits Praktika absolviert und hierzu Unterlagen vorgelegt hat, können Sie den Bemerkungen der Praktikumsbetriebe wertvolle Hinweise auf die Eignung für den gewählten Ausbildungsberuf und das Verhalten des Jugendlichen im Betrieb entnehmen.



Wir empfehlen in jedem Fall, ein Praktikum vorzuschalten. Tipp: In unserem Handbuch „Materialien zur Ausbildung“ finden Sie u.a. das Begleitheft „Das Praktikum effektiv nutzen“, vgl. Seite 37



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



Der Beurteilungsbogen hilft Ihnen bei der Auswahl des Bewerbers. Ein Muster finden Sie unter www.hwk-luebeck.de/ausbildung-leitfaden

Vom Bewerber zum Lehrling

Bevor die Ausbildung beginnt, müssen Sie einige Dinge beachten: Berufsausbildungsvertrag, Erstuntersuchung und Beschäftigungsverbote nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz für Lehrlinge unter 18 Jahren, Sozialversicherung, Berufsschule, Gesetzaushänge im Betrieb und so weiter. Die folgenden Seiten helfen Ihnen dabei, nichts zu vergessen.

Berufsausbildungsvertrag

Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen dem Auszubildenden (Betrieb) und dem Lehrling geschlossen. Bei min-

derjährigen Lehrlingen müssen auch die gesetzlichen Vertreter den Vertrag unterzeichnen.

Bitte besprechen Sie auch den Ort der Berufsschule und der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung mit dem künftigen Lehrling, damit es nach Beginn der Lehre nicht zu Überraschungen kommt.

Vor Vertragsabschluss müssen Sie dem Bewerber alle bekannten Umstände offenlegen, die einer erfolgreichen Berufsausbildung im Wege stehen könnten (z.B. drohende Insolvenz, Probleme bei der Eignung der Ausbildungsstätte). Wenn dies nicht geschieht und der Lehrling einen Schaden erleidet, hat er Anspruch auf Schadensersatz.

Der Berufsausbildungsvertrag muss unverzüglich nach Abschluss, spätestens aber vor Beginn der Berufsausbildung schriftlich niedergelegt werden. Stellen Sie sicher, dass Sie alle gesetzlich vorgeschriebenen Vertragsinhalte berücksichtigen. In den Berufsausbildungsvertrag müssen alle wesentlichen Vereinbarungen aufgenommen werden. Unser Online-Lehrvertrag hilft Ihnen Schritt für Schritt bei der Erstellung: Ausdrucken, unterschreiben, abschicken, fertig!

Sprechen Sie bei Abschluss des Berufsausbildungsvertrages mit dem Lehrling und den Eltern die aufgeführten Bestimmungen durch, insbesondere die Rechte

und Pflichten der beiden Vertragspartner.

Der vollständig ausgefüllte und unterschriebene Berufsausbildungsvertrag muss spätestens vor Beginn der Ausbildung an unsere Hauptverwaltung geschickt werden. Dort werden die Vertragsinhalte geprüft und in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse („Lehrlingsrolle“) eingetragen.

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



Nutzen Sie unseren Online-Lehrvertrag unter www.hwk-luebeck.de/online-lehrvertrag. Hier werden Sie Schritt für Schritt beim Erstellen des Berufsausbildungsvertrages begleitet. Bei Fragen wenden Sie sich an unsere Lehrlingsrolle.

Ausbildungsvergütung



Informationen über die aktuellen Vergütungen erhalten Sie bei unseren Ausbildungsberatern sowie der Lehrlingsrolle. Nutzen Sie den Online-Lehrvertrag unter www.hwk-luebeck.de/online-lehrvertrag, hier werden die aktuellen Sätze automatisch eingetragen.

Der Lehrling hat das Recht auf eine angemessene Vergütung, die im Lauf der Ausbildung mindestens jährlich ansteigt.

Finden (Entgelt-)Tarifverträge z.B. aufgrund einer Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge oder beiderseitiger Tarifbindung Anwendung auf das Ausbildungsverhältnis, ist (mindestens) die tarifliche Vergütung zu zahlen. Unter beiderseitiger Tarifbindung versteht man die Mitgliedschaft in Arbeitgeberverband bzw. Innung einerseits und in tarifschließender Gewerkschaft andererseits. Im Übrigen gilt: Liegt eine einschlägige tarifliche

Regelung vor, gilt die tarifliche Vergütung als angemessen.

Bestehen keine tarifvertraglichen Regelungen, jedoch von der Innung bzw. dem Fachverband empfohlene Vergütungssätze, sind diese Sätze als angemessene Vergütung anzusehen. Ändern sich die tariflichen Vergütungen oder die Verbandsempfehlungen, sind für die Frage der Angemessenheit die neuen Werte maßgebend. Im Ergebnis kann – ohne dass dies bei Vertragsschluss vorhersehbar war – eine Erhöhung der Vergütung erforderlich werden.

Probezeit

Zu Beginn der Berufsausbildung ist eine Probezeit vorgeschrieben. Die Probezeit bietet für Sie und Ihren Lehrling die Gelegenheit, sich besser kennenzulernen. Sie

können prüfen, ob der Lehrling für den gewählten Ausbildungsberuf geeignet ist und sich in das betriebliche Umfeld und die Abläufe einfügen kann.

Die Probezeit beträgt gesetzlich 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.

Falsche Rücksichtnahme bei festgestellter fehlender Eignung bzw. bei nicht vorhandener Neigung hilft weder dem Lehrling noch Ihnen und dem Betrieb. Nach Ablauf der Probezeit kann ein Ausbildungsverhältnis von Ihrer Seite nur noch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gekündigt werden. Das Ende

der Probezeit ist also der entscheidende Zeitpunkt, sich über die weitere Zusammenarbeit klar zu werden.

Nehmen Sie sich daher etwas Zeit, falls Ihnen die Entscheidung nicht leicht fällt. Ein Beurteilungsbogen kann dabei helfen, sich Klarheit zu verschaffen.

Die Kündigung des Ausbildungsvertrages während der Probezeit erfolgt fristlos und muss grundsätzlich schriftlich erfolgen und nicht begründet werden.

Ärztliche Erstuntersuchung

Ein Jugendlicher darf nur beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten 14 Monate vor Eintritt in das Berufsleben von einem Arzt untersucht wurde und dem Arbeitgeber eine Bescheinigung vorliegt. Ohne diese Bescheinigung ist eine Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (Lehrlingsrolle) nicht möglich.

Bei der ärztlichen Erstuntersuchung handelt es sich nicht um eine gesundheitliche Eignungsfeststellung für einen bestimmten Beruf. Die Bescheinigung dient Ihnen vielmehr zur Prüfung, ob unter Beachtung eventueller Beschäftigungsverbote (körperliche Einschränkungen, Allergien) eine Ausbildung in einem bestimmten Beruf oder Betrieb sinnvoll ist.

Der Jugendliche hat die freie Arztwahl, die Untersuchung ist für Jugendliche und für Ausbildungsbetriebe kostenlos.

Berechtigungsscheine für die Untersuchung sind bei der Gemeinde- bzw. Stadtverwaltung erhältlich.

Bei volljährigen Lehrlingen entfällt die ärztliche Erstuntersuchung. Ärztliche Nachuntersuchung vgl. Seite 25.



Ein Muster für einen Beurteilungsbogen finden Sie unter www.hwk-luebeck.de/ausbildung-leitfaden

Tipp: In unserem Handbuch „Materialien zur Ausbildung“ finden Sie u.a. das Begleitheft „Erfolgreiche Probezeit“, vgl. Seite 37



Anmeldung zur Sozialversicherung

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

Die Anmeldung für die Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung erfolgt durch den Ausbildungsbetrieb (nach Vorlage des Sozialversicherungsausweises) bei der gewählten Krankenkasse. Sie muss grundsätzlich mit der

ersten Entgeltabrechnung erfolgen, spätestens jedoch 6 Wochen nach Beginn der Ausbildung.

Für die Versicherung in der gesetzlichen Unfallversicherung ist in der Regel eine namentliche Anmeldung des Lehrlings nicht erforderlich. Der Arbeitgeber muss lediglich das gezahlte Arbeitsentgelt im Lohnnachweis an die Berufsgenossenschaft melden.

Zur besseren Bekämpfung der Schwarzarbeit müssen Arbeitgeber in bestimmten Branchen spätestens bei Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses eine Sofortmeldung an die Datenstelle der Träger der Rentenversicherung machen. Informationen erhalten Sie unter www.deutsche-rentenversicherung.de unter dem Schlagwort „Sofortmeldung“. Für Betriebsinhaber, Beschäftigte und Lehrlinge besteht in diesen Branchen eine Mitführungspflicht für Ausweispapiere.

Der Ausbildungsbetrieb trägt die gesamten Sozialversicherungsbeiträge zur Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung alleine, wenn die monatliche Ausbildungsvergütung die Geringverdienergrenze nicht übersteigt. Liegt die Ausbildungsvergütung darüber, werden die Beiträge derzeit ca. jeweils zur Hälfte vom Ausbildungsbetrieb und vom Lehrling getragen.

Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung bringt der Ausbildungsbetrieb unabhängig von der Höhe der Ausbildungsvergütung alleine auf. Der Unfallversicherungsschutz beginnt mit der Aufnahme der Berufsausbildung im Betrieb.

Lohnsteuer

Die ELStAM (Elektronische Lohnsteuer-Abzugsmerkmale) hat die frühere Lohnsteuerkarte ersetzt. Hier handelt es sich um Angaben, die früher auf der Vorder-

seite der Lohnsteuerkarte eingetragen waren, z.B. Steuerklasse, Zahl der Kinderfreibeträge, Freibetrag, Kirchensteuerabzugsmerkmal.



www.deutsche-rentenversicherung.de unter dem Schlagwort „Sofortmeldung“.



© rupbilder/stock.adobe.com

Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

Klären Sie bei Bewerbern die Staatszugehörigkeit anhand des Ausweises oder Reisepasses.

Bewerber aus der Europäischen Union

Seit dem 1. Januar 2014 können Staatsangehörige aller EU-Staaten ausgebildet werden.

Bewerber 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.

Kopieren Sie die „Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis“ und bewahren Sie diese während der gesamten Ausbildungszeit auf.

Asylbewerber/geduldete Personen

Bei Bewerbern aus diesem Personenkreis gibt es zudem einige wichtige Punkte zu beachten, da sich gesetzliche Regelungen diesbezüglich häufig ändern. Beispielsweise muss ein Ausbildungsabbruch unverzüglich der zuständigen

Ausländerbehörde mitgeteilt werden, da sonst Geldbußen drohen. Nehmen Sie im Zweifelsfall Kontakt mit den zuständigen Ausländerbehörden oder unseren Willkommenslotsen auf, um sich über aktuell gültige Regelungen zu informieren.



Anmeldung bei der Berufsschule



Die regional zuständige Berufsschule für Ihren Ausbildungsberuf erfahren Sie bei Ihrer Handwerkskammer.

Die Berufsschule ist der Partner der Ausbildungsbetriebe im dualen Berufsausbildungssystem. Melden Sie Ihren Lehrling unmittelbar nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages bei der zuständigen Berufsschule an. Die meis-

ten Berufsschulen halten auf ihrer Internetseite ein entsprechendes Formular bereit. Durch die Schule erfahren Sie zum Beispiel auch, wann und in welcher Form der Unterricht stattfindet.

Bereitstellung der Ausbildungsmittel

Der Ausbildungsbetrieb muss die Ausbildungsmittel, die zur Berufsausbildung inklusive der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung und zum Ablegen von Zwischen-, Gesellen- oder Abschlussprüfungen erforderlich sind, kostenlos zur

Verfügung stellen. Gemeint sind damit insbesondere Werkzeuge, Bücher und Werkstoffe. Dies gilt auch dann, wenn die Prüfung erst nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfindet.

Ausbildungsnachweis



Bei Innungen und Kreishandwerkerschaften erhalten Sie oft berufsspezifische Ausbildungsnachweise, auf unserer Internetseite finden Sie außerdem kostenlose Vorlagen. www.hwk-luebeck.de/ausbildungsnachweise

Der schriftliche Ausbildungsnachweis (früher „Berichtsheft“) dient der zeitlichen und sachlichen Dokumentation des Ausbildungsablaufs. Als Ausbildungsbetrieb müssen Sie

- den Ausbildungsnachweis bei Ausbildungsbeginn kostenlos zur Verfügung stellen
- während der Ausbildungszeit die Möglichkeit geben, diesen zu führen und

- den Ausbildungsnachweis regelmäßig kontrollieren und abzeichnen

Der Ausbildungsnachweis kann handschriftlich oder elektronisch geführt werden und zählt zu den Zulassungsvoraussetzungen für die Gesellen- oder Abschlussprüfung. Unvollständige oder fehlende Ausbildungsnachweise können eine Nichtzulassung zur Folge haben.

Hinweis auf Unfallgefahren

Der Arbeitgeber hat allgemein eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen, diese zu dokumentieren, die Befähigung der Beschäftigten zur Beachtung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Übertragung von Aufgaben zu berücksichtigen, bei besonderen Gefahren geeignete Maßnahmen zu treffen und Beschäftigte über Sicherheit und Gesundheitsschutz zu unterweisen.

Wer Jugendliche beschäftigt, hat besondere Pflichten. Er muss vor Beginn der Beschäftigung Jugendlicher und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Außerdem muss er geeignete Schutzvorkehrungen und Maßnahmen treffen und die Jugendlichen 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.

Jugendliche dürfen nicht bei gefährlichen Arbeiten beschäftigt werden, die beispielsweise die physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen. Ausnahmen bestehen nur, wenn es zum Erreichen des Ausbildungsziels notwendig ist und eine fachkundige Aufsicht den Schutz des Jugendlichen gewährleistet.

Die sogenannten Unterweisungen müssen Sie nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz mindestens halbjährlich wiederholen. Auch wenn sich wesentliche Arbeitsbedingungen ändern, müssen Sie erneut über die Unfall- und Gesundheitsgefahren informieren.



Informieren Sie sich bei Ihrer zuständigen Berufsgenossenschaft oder bei Ihrem Gewerbeaufsichtsamt, wenn Sie wegen Umfang und Inhalt der erforderlichen Unterweisungen in Ihrem Gewerk unsicher sind.



Ein Muster zur Gefahrenunterweisung finden Sie unter www.hwk-luebeck.de/ausbildung-leitfaden

Aushang von Gesetzen

Wenn Sie minderjährige Lehrlinge einstellen, müssen Sie das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde im Betrieb zur Einsicht aushängen und ein Verzeichnis der bei Ihnen beschäftigten Jugendlichen führen.

Wenn Sie im Ausbildungsbetrieb regelmäßig mindestens drei Jugendliche unter 18 Jahren beschäftigen, 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. Bei der Klärung, welche Gesetze für Sie relevant sind, unterstützt Sie die Rechtsberatung der Handwerkskammer.



Die jeweiligen Gesetzestexte finden Sie im Internet unter www.gesetze-im-internet.de. Viele Verlage bieten auch eine Sammlung aller sogenannten aushangpflichtigen Gesetze an.

Ihre Notizen



Die ersten Tage in der Ausbildung

Der erste Eindruck zählt – das gilt auch für die Ausbildung. Das Verhältnis des neuen Lehrlings zum Ausbildungsbetrieb wird oft während der ersten Ausbildungstage bestimmt. Die sorgfältige Vorbereitung auf den Ausbildungsstart ist deshalb besonders wichtig.

Begrüßungsschreiben

Wenn der erste Tag der Ausbildung näher rückt, können Sie dem zukünftigen Lehrling als Zeichen der Wertschätzung und um eventuelle Nervosität abzubauen ein

Begrüßungsschreiben schicken.

Ein Begrüßungsschreiben kann wie folgt aussehen:



Das Muster zum Begrüßungsschreiben finden Sie unter www.hwk-luebeck.de/ausbildung-leitfaden



Muster Begrüßungsschreiben

Briefkopf: Ausbildender, Anschrift

Frau/Herr Ort, Datum

Anschrift

PLZ, Ort

Sehr geehrte*r Frau/Herr Mustermann,

bald ist Ihr erster Ausbildungstag und wir, das ganze Team von (*Firmenname*), freuen uns schon darauf, Sie dann bei uns begrüßen zu können.

Bestimmt sind Sie auch schon gespannt, was Sie während Ihrer Ausbildung zum*zur (*Ausbildungsberuf*) erwartet. Wir sind davon überzeugt, dass Sie bei uns alles lernen können, was zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung nötig ist und wir freuen uns darauf, diesen Weg gemeinsam mit Ihnen zu gehen.

Bitte kommen Sie am (*Wochentag, Datum, Uhrzeit*) nach (*Adresse*). Falls Sie noch Fragen haben, rufen Sie uns einfach unter (*Telefonnummer*) an.

Bis dahin wünschen wir Ihnen alles Gute!

Mit freundlichen Grüßen

Begrüßung

Zeigen Sie dem neuen Lehrling am ersten Tag Ihre Wertschätzung. Eine persönliche Begrüßung durch den „Chef“ oder die „Chefin“ – in kleinen Betrieben

meist eine Selbstverständlichkeit – sollte dies auch in mittleren und größeren Betrieben zum Ausdruck bringen.

Einstellungsformalitäten

Viele Dinge haben Sie sicherlich im Vorfeld bereits geklärt. Falls Sie noch Unterlagen brauchen, zum Beispiel ein Foto

für die Personalakten, können Sie das gleich zu Beginn des ersten Tages klären.

Vorstellung des Ausbilders und wichtiger Regelungen

Der Ausbilder ist die wichtigste Bezugsperson der kommenden Ausbildungsjahre.

Er ist Ansprechpartner bei einer Vielzahl von Themen:

- 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
- Weisungsbefugnisse

Der Ausbilder kann dem Lehrling den Ausbildungsnachweis überreichen und ihm dessen Funktion und Führung erklären.



Vorstellung der Mitarbeiter und der betrieblichen Einrichtungen



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 Betriebsvereinbarungen etwa zur Arbeitszeit oder zum korrekten Verhalten im Krankheitsfall etc., die das Gehörte nochmals dokumentieren.

Nutzen Sie auch unsere Checklisten zum ersten Arbeitstag und zu Betriebsregeln: www.hwk-luebeck.de/ausbildung-leitfaden

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

Außerdem lernt der Lehrling die betrieblichen Einrichtungen kennen:

- Pausen- und Essensräume
- Umkleieräume
- sanitäre Einrichtungen

Falls es in Ihrem Betrieb möglich ist, können Sie dem Lehrling einen Spind oder Schrank für persönliche Dinge wie zum Beispiel sein Mobiltelefon zuweisen.

Interessant ist für Ihren neuen Lehrling sicherlich auch, wie er am besten zum Arbeitsplatz gelangen kann. Informieren Sie ihn deshalb beispielsweise über

- Verkehrsverhältnisse
- Parkplätze
- Mitfahrgelegenheit bei anderen Mitarbeitern

Information über Sicherheitsbestimmungen



Halten Sie die erfolgten Unterweisungen schriftlich fest und lassen Sie den Lehrling unterschreiben.

Sicherheit steht an erster Stelle. Informieren Sie daher über:

- Unfallverhütungsvorschriften mit Hinweis auf besondere Gefahrenstellen im Betrieb
- Brandschutzvorschriften

- Schutzkleidung
- Verhalten bei Unfällen

Stellen Sie Ihrem neuen Lehrling auch den Ersthelfer und den Sicherheitsbeauftragten vor.

Einweisung in den Arbeitsplatz

Weisen Sie dem Lehrling seinen vorbereiteten Arbeitsplatz zu.

Dazu gehört auch

- die Aushändigung der Ausbildungsmittel
- eine Beschreibung und Einführung in die Tätigkeit
- die Aushändigung und Erklärung der Ausbildungsordnung
- eine Einweisung in die Bedienung von Maschinen und Geräten



Information über Berufsschule und überbetriebliche Lehrlingsunterweisung

Die ersten Tage im Ausbildungsbetrieb sind der richtige Zeitpunkt, um über die Bedeutung der Berufsschule und den Nutzen der überbetrieblichen Lehrlings-

unterweisung (ÜLU) zu sprechen. Weitere Informationen zur Berufsschule und zur überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung finden Sie im nächsten Kapitel.



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

Ärztliche Nachuntersuchung

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

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 gesetzlichen Vertreter und, sofern vorhanden, den Betriebsrat.

Bei zwischenzeitlich volljährigen Lehrlingen entfällt die Nachuntersuchung.

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

Ausbildungsordnung und betrieblicher Ausbildungsplan

Die Berufsausbildung wird verbindlich nach der Ausbildungsordnung planmäßig, sachlich und zeitlich gegliedert durchgeführt. Die Ausbildungsordnung

enthält den Ausbildungsrahmenplan und wird vom Rahmenlehrplan der Berufsschule ergänzt.

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

Die Ausbildungsordnung muss dem Lehrling bei Ausbildungsbeginn kostenfrei ausgehändigt werden.

Auf der Grundlage der Ausbildungsordnung erstellt der Ausbilder für jeden

Lehrling einen einzelbetrieblichen Ausbildungsplan, der auf die speziellen Gegebenheiten im Betrieb und die individuelle Lehrzeit abgestimmt ist und somit den tatsächlichen Ablauf der Ausbildung abbildet.



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

Besuch der Berufsschule

Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, den schulpflichtigen Lehrling zur Teilnahme am Berufsschulunterricht anzuhalten und freizustellen.

Alle Auszubildenden sollen nicht nur für die Teilnahme am Berufsschulunterricht, sondern auch an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden, einmal in der Woche sowie in Berufs-schulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden (an mindestens fünf Tagen) freigestellt werden.

An einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden (sechs und mehr Unterrichtsstunden) bzw. Blockunterricht von mindestens 25 Stunden darf keine Beschäftigung nach

der Berufsschule erfolgen. Dies gilt bei Unterricht an Einzeltagen aber nur für einen Berufsschultag pro Woche. Dieser Unterrichtstag ist mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit bzw. der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit (bei Blockunterricht) auf die Ausbildungszeit anzurechnen. Das heißt, als voller Arbeitstag mit zum Beispiel acht Stunden.

Gibt es zwei Unterrichtstage in der Woche mit mehr als fünf Unterrichtsstunden, so kann der Ausbildungsbetrieb bestimmen, an welchem der beiden Tage der Auszubildende in den Betrieb zurückkommen muss. An diesem Tag sind die Unterrichtszeiten dann einschließlich der Pausen anzurechnen.

Zwischenprüfungen und gestrecktes Prüfungsverfahren

In vielen Ausbildungsberufen legt der Lehrling während der Ausbildung eine Zwischenprüfung entsprechend der Ausbildungsordnung ab. Der Ausbildungs-

betrieb muss den Lehrling zur Teilnahme an der Zwischenprüfung freistellen.

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

In vielen Berufsfeldern wird mittlerweile 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 hier keine klassische Zwischenprüfung mehr statt.



Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung

Die Ausbildung im Betrieb wird in vielen Ausbildungsberufen durch die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung ergänzt. Der Ausbildungsbetrieb muss

den Lehrling zur Teilnahme an der überbetrieblichen Unterweisung freistellen und die Kosten für die Teilnahme daran übernehmen.



Informationen zu überbetrieblichen Lehrgängen erhalten Sie von unseren Berufsbildungsstätten in Travemünde, Kiel und Elmshorn.

Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung ist kein freiwilliges Angebot an Ausbildungsbetriebe und Lehrlinge, sondern verpflichtender Bestandteil der Berufsausbildung.

Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung

- gewährleistet eine breite Grundausbildung
- vervollständigt die betriebliche Ausbildung

- gleicht eventuelle Spezialisierungen der Betriebe aus und
- stellt eine Anpassung an technische und wirtschaftliche Veränderungen sicher

Vertragsänderungen

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
- die Verlängerung des Lehrverhältnisses z.B. auf Verlangen des Lehrlings wegen nichtbestandener Prüfung

- die Unterbrechung durch Elternzeit
- Auslandsaufenthalte von mehr als vier Wochen im Rahmen der Ausbildung
- eine Änderung der Kontaktdaten bei Betrieb oder Lehrling
- der Wechsel des Ausbilders oder
- der Wechsel der Fachrichtung, des Schwerpunktes oder der Wahlqualifikation

Verkürzung der Ausbildungszeit

Die reguläre Ausbildungszeit kann bei gegenseitigem Einverständnis unter bestimmten Voraussetzungen bereits bei Abschluss des Lehrvertrages, also vor Beginn der Ausbildung verkürzt werden (Fach-/Abitur, Lebensalter oder abgeschlossene Berufsausbildung).

Voraussetzungen wie z.B. ein Berufsgrundschuljahr oder der Besuch

einer Berufsfachschule können auf die Ausbildungszeit angerechnet werden.

Eine vorzeitige Zulassung zur Gesellenprüfung ist möglich, wenn der Lehrling sowohl in der betrieblichen Ausbildung als auch in der Berufsschule gute Leistungen zeigt. Dafür ist ein gemeinsamer Antrag des Lehrlings und des Ausbildungsbetriebes notwendig.



Die Richtlinien zur Kürzung der Ausbildungszeit finden Sie unter www.hwk-luebeck.de/ausbildung-downloads

Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses während der Probezeit

Während der Probezeit kann der Lehrvertrag jederzeit, fristlos und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Dies gilt sowohl für den Lehrling als auch den

Betrieb. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen, bei minderjährigen Lehrlingen muss die Kündigung dem gesetzlichen Vertreter zugehen.

Ein Ausbildungsverhältnis kann auch schon nach Abschluss des Vertrages, aber noch vor Beginn der Lehre wieder gekündigt werden. Hier gelten dieselben Regelungen wie bei der Kündigung während der Probezeit.



Ein Muster zur Kündigung finden Sie unter www.hwk-luebeck.de/ausbildung-leitfaden



Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach der Probezeit



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.

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 Einzelfalls bei Abwägen der Interessen beider Vertragsparteien nicht länger zumutbar ist.

Ausbildungsverhältnisse können nach der Probezeit grundsätzlich nicht ordentlich, sondern durch den Ausbildungsbetrieb oder den Lehrling nur fristlos gekündigt werden. Als Ausnahme davon kann der Lehrling mit einer Frist von vier Wochen kündigen, um jegliche Berufsausbildung aufzugeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden zu lassen. Die Kündigung muss immer schriftlich erfolgen.



Mahnen Sie aus Gründen des Nachweises in jedem Fall schriftlich ab.

Für die Kündigung muss ein wichtiger Grund vorliegen. Gründe für die Kündigung des Lehrlings durch den Betrieb können verhaltensbedingt, personenbedingt oder betriebsbedingt sein. Beispiele hierfür sind beharrlich unentschuldigtes Fehlen in der Berufsschule oder eine Betriebsstilllegung.

digung für den Wiederholungsfall abgemahnt worden sein.

Bei Jugendlichen muss die Kündigung den gesetzlichen Vertretern zugehen. In der fristlosen, schriftlichen Kündigung müssen die wichtigen Gründe für die Kündigung 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.

Vor einer fristlosen Kündigung wegen Fehlverhaltens muss der Lehrling in aller Regel vorher unter Androhung der Kün-



Ein Muster zur Abmahnung finden Sie unter www.hwk-luebeck.de/ausbildung-leitfaden



Aufhebungsvertrag

Eine Aufhebung des Berufsausbildungsverhältnisses ist jederzeit, auch in Fällen, in denen eine Kündigung z.B. aufgrund besonderer Kündigungsschutzregeln unzulässig wäre, in beiderseitigem Einvernehmen möglich.

Es empfiehlt sich, um eine Anfechtung wegen fehlender Aufklärung zu vermeiden, dem Lehrling die Bedeutung der Aufhebung ausführlich zu erläutern. 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.

Der Aufhebungsvertrag muss, um wirksam zu sein, schriftlich geschlossen werden. Bei minderjährigen Lehrlingen muss er von dessen gesetzlichen Vertretern unterzeichnet sein bzw. bedarf er ihrer Zustimmung.



Ein Muster für einen Aufhebungsvertrag finden Sie unter www.hwk-luebeck.de/ausbildung-downloads

Eine Kopie des Aufhebungsvertrages muss unverzüglich an die Handwerkskammer gesendet werden, damit das Lehrverhältnis aus der Lehrlingsrolle ausgetragen werden kann.

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.



Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Der Berufsausbildungsvertrag ist rechtlich gesehen ein befristeter Vertrag, der mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit endet. Das Lehrverhältnis endet automatisch vorzeitig mit Bekanntgabe

des bestandenen Prüfungsergebnisses der Gesellen- oder Abschlussprüfung, wenn der Prüfungsbescheid bereits vor Ablauf des regulären Vertragsendes im Lehrvertrag zugeht.



Der erfolgreiche Ausbildungsabschluss

Damit man auf der Zielgeraden nicht stolpert, müssen noch einige Dinge beachtet werden. Danach steht der Beschäftigung Ihres Lehrlings als frisch ausgebildete Fachkraft nichts mehr im Wege.

Die Gesellen- oder Abschlussprüfung

Zur Gesellen- oder Abschlussprüfung wird zugelassen:

- wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder dessen Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet,
- wer an der vorgeschriebenen Zwischenprüfung (bzw. Gesellenprüfung Teil 1) teilgenommen und die vorgeschriebene Ausbildungsnachweise

(Berichtsheft) geführt hat und

- wessen Ausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (Lehrlingsrolle) eingetragen ist

Der Lehrling erhält die Einladung per Post an den Ausbildungsbetrieb. Die Anmeldung erfolgt durch den Lehrling, der Betrieb ist für die Zahlung der Prüfungsgebühr zuständig.

Verlängerung der Ausbildungszeit bei nicht bestandener Prüfung

Besteht der Lehrling die Gesellen- oder Abschlussprüfung nicht, endet die Berufsausbildung grundsätzlich mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit. Der Lehrling kann aber die Verlängerung seines Berufsausbildungsverhältnisses bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung verlangen. Hierzu ist ein Nachlernvertrag zu schließen.

Eine Verlängerung ist auch möglich, 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.

Bei allen Verlängerungen gilt eine Grenze für die Gesamtverlängerungszeit von höchstens einem Jahr. Für den Beginn des Verlängerungszeitraums ist das Ende der ursprünglichen Ausbildungszeit maßgebend.

Im gestreckten Prüfungsverfahren kann die Verlängerung erst nach Abschluss

der gesamten Prüfung (Teil 1 und 2) beantragt werden.



Ein Muster für einen Nachlernvertrag finden Sie unter www.hwk-luebeck.de/ausbildung-downloads

Weiterbeschäftigung nach der Berufsausbildung

Grundsätzlich gibt es keine Verpflichtung, einen Lehrling nach der Ausbildung weiter zu beschäftigen, andere tarifvertragliche Regelungen sind allerdings möglich. Auch ein Lehrling unterliegt keiner rechtlichen Verpflichtung, nach der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb zu bleiben.

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



Verständigen Sie sich mit Ihrem Lehrling rechtzeitig vor Ausbildungsende, wie es weitergehen soll. Ein anschließendes Arbeitsverhältnis kann jedoch frühestens sechs Monate vor Ausbildungsende geschlossen werden.

Ausbildungszeugnis

Der Lehrling hat bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses einen gesetzlichen Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis – auch wenn er im gleichen Betrieb weiterbeschäftigt wird. Das einfache Zeugnis wird vom Ausbildungsbetrieb (Ausbildender und Aus-

bilder) 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.

Auf Verlangen des Lehrlings müssen auch Angaben über Verhalten und Leistung aufgenommen werden (qualifiziertes Zeugnis).



Ein Muster für ein einfaches und ein qualifiziertes Arbeitszeugnis finden Sie unter www.hwk-luebeck.de/ausbildung-leitfaden

Mustervorlagen und Checklisten

Rund um die Themen Beurteilungsbögen, Abmahnung, Kündigung, Aufhebungsvertrag oder Ausbildungszeugnis finden Sie auf unserer Internetseite nützliche Vordrucke, die sofort griffbereit sind.

Alle Vorlagen zum Download

Download unter www.hwk-luebeck.de/ausbildung-leitfaden

Muster und Checklisten auf einen Blick

1. Beurteilungsbogen Bewerbungsgespräch
2. Beurteilungsbogen Praktikum
3. Begrüßungsschreiben
4. Ausbildungsbeginn vorbereiten
5. Checkliste Erster Arbeitstag
6. Betriebsregeln
7. Unterweisung über Gefahren
8. Beurteilungsbogen Probezeit
9. Verkürzung
10. Probezeitkündigung Minderjährig
11. Probezeitkündigung Volljährig
12. Beurteilungsbogen in der Ausbildung
13. Abmahnung Minderjährig
14. Abmahnung Volljährig
15. Aufhebungsvertrag
16. Kündigung nach der Probezeit Minderjährig
17. Kündigung nach der Probezeit Volljährig
18. Checkliste Prüfungsvorbereitung
19. Nachlernvertrag
20. Einfaches Zeugnis
21. Qualifiziertes Zeugnis
22. Urlaubsbescheinigung

Tipp: Zur Ergänzung und Vertiefung empfehlen wir unser Handbuch „Materialien zur Ausbildung“ mit vielen Kopiervorlagen und Checklisten in den unterschiedlichen Phasen der Ausbildung! Das Bestellformular zum kostenpflichtigen Handbuch finden Sie unter www.hwk-luebeck.de/ausbildung-mit-qualitaet:

- Nachwuchs werben und auswählen
- Das Praktikum effektiv nutzen
- Ausbildung planvoll gestalten
- Gelungener Ausbildungsstart
- Erfolgreiche Probezeit
- Auszubildende erfolgreich in Ausbildungsprozesse einbinden
- Beurteilungsheft für Ausbilder
- Selbsteinschätzung für Auszubildende
- Fit für die Prüfung

Hinweis

Die aktuellen Muster sind nur als Orientierungs- und Formulierungshilfe zu verstehen; sie können z.B. betriebliche Begebenheiten oder sonstige besondere Umstände des Einzelfalles nicht berücksichtigen. Sie sind daher nicht unbedingt 1 zu 1 auf Ihre Belange zugeschnitten. Eine Haftung für den Inhalt der Muster kann mit Ausnahme von Fällen von grobem Verschulden oder Vorsatz nicht übernommen werden. Es ist nicht auszuschließen, dass die abrufbaren Muster nicht mehr den zur Zeit gültigen Gesetzen oder aktuellen Rechtsprechung genügen. Eine individuelle Beratung vor Verwendung der Muster wird daher empfohlen. Nutzen Sie als Mitgliedsbetrieb die Möglichkeit einer kostenlosen Auskunft bzw. Information durch die Ausbildungsberater der Handwerkskammer Lübeck.