

Ihr Leitfaden zur Ausbildung

Mit der Einstellung eines Auszubildenden übernehmen Sie die Verantwortung, diesem die Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die zum Erreichen des Ausbildungszieles anhand der entsprechenden Ausbildungsordnung erforderlich sind.

Mit dieser Checkliste möchten wir Sie bei der Durchführung einer Berufsausbildung in Ihrem Betrieb unterstützen.

Bitte denken Sie daran, dass auch die Berufsausbildungsverhältnisse in den kaufmännischen Berufen (Büro-, Automobilkaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation) bei der Handwerkskammer eingetragen werden.

Hinweis: Zur Erleichterung der Lesbarkeit wird in diesem Leitfaden auf das Anführen der weiblichen Form verzichtet. Mit der männlichen Endung sind sowohl männliche als auch weibliche Personen gemeint.

Bitte beachten Sie vor der Einstellung:

- **Berechtigung zum Ausbilden:** Sie bilden als Handlungsmeister selbst aus oder haben eine Zuerkennung der fachlichen Eignung zur Ausbildung im Handwerk.

Oder Sie haben einen Mitarbeiter mit Ausbildungseignung schriftlich mit der Ausbildung in Ihrem Betrieb beauftragt. Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern, die an der Ausbildung beteiligt sind.

Haben Sie Zweifel an der Berechtigung zur Ausbildung? Sprechen Sie uns an!

- **Die Ausbildungsordnung** regelt u. a. Inhalte und Ausbildungsdauer. Sie erhalten die entsprechende Ausbildungsordnung bei Ihrer Handwerkskammer.
- **Betriebliche Eignung:** Gewährleistet die Ausstattung und das Betätigungsfeld Ihres Betriebes die ordnungsgemäße Ausbildung? Erkennen Sie Defizite sprechen Sie mit den Ausbildungsberatern.
- Können Sie dem Auszubildenden einen Arbeitsplatz für Übungsarbeiten zur Verfügung stellen?
- Ist der Bewerber körperlich, geistig und charakterlich für den Beruf geeignet?
Für die richtige Auswahl Ihrer Auszubildenden übersenden wir Ihnen gerne unseren Leitfaden zur Bewerberauswahl.
- Führen Sie ein Einstellungsgespräch, lassen Sie sich die letzten Schulzeugnisse zeigen und schaffen Sie sich einen Überblick über Ihre Bewerber. Auch hier gibt der Leitfaden zur Bewerberauswahl wichtige Tipps.
Eventuell gibt es von Ihrer Fachinnung spezielle Einstellungstests.
- Der jugendliche Bewerber (unter 18 Jahren zu Beginn der Ausbildung) hat sich vor Beginn der Ausbildung einer Untersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz zu unterziehen. Die Bescheinigung der Untersuchung darf nicht älter als 14 Monate sein. Innerhalb des 9. – 12. Monats hat der Auszubildende eine Bescheinigung über die Nachuntersuchung in Ihrem Betrieb vor zu legen. Liegt diese trotz schriftlicher Mahnung Ihrerseits 14 Monate ab Beschäftigungsbeginn immer noch nicht vor, dürfen Sie den Jugendlichen nicht mehr weiter beschäftigen.

- Legen Sie vor Ausbildungsbeginn einen **Ausbildungsvertrag schriftlich** nieder. Verwenden sie hierzu das Formular Ihrer Handwerkskammer. Sie finden dieses unter www.hwk-mannheim.de. Gerne senden wir Ihnen auch ein Exemplar zu. Sollten Sie Fragen zum Inhalt des **Ausbildungsvertrages** haben, kontaktieren Sie uns. **Denken Sie an die Probezeit von mindestens einem Monat und maximal vier Monaten.**
- Bei einer eventuellen Abkürzung der regelmäßigen Ausbildungszeit auf Grund eines höheren allgemein bildenden Schulabschlusses (Mittlere Reife 6 Monate / Abitur, Fachhochschulreife 12 Monate) oder einer bereits abgeschlossenen Berufsausbildung (12 Monate) fügen Sie bitte eine Kopie des entsprechenden Zeugnisses dem **Ausbildungsvertrag** bei. Für Auszubildende, die das 21. Lebensjahr vollendet haben, besteht die Möglichkeit die Ausbildungszeit um 12 Monate zu kürzen.
- Der **Ausbildungsvertrag** muss vor Beginn der Ausbildung bei der zuständigen Handwerkskammer in die Lehrlingsrolle eingetragen werden.
- Der Auszubildende ist spätestens zu Beginn der Ausbildung bei der entsprechenden Krankenkasse anzumelden.
- Zu Ausbildungsbeginn müssen Sie den Auszubildenden bei der zuständigen Berufsschule angemeldet haben.
- Für den ersten Tag sollten Sie ein besonderes Programm für den Auszubildenden vorsehen: Machen Sie ihn mit den Personen und den Regeln in Ihrem Betrieb bekannt. Händigen Sie ihm die **Ausbildungsnachweise** aus und erklären den Sinn und Zweck. Übergeben Sie ihm persönliches Werkzeug, Sicherheitskleidung und besprechen mit ihm die **Betriebsordnung**.
- Haben Sie das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Liste über die Arbeitszeit und die Pausen der jugendlichen Mitarbeiter sowie die aushangpflichtigen Gesetze im Betrieb ausgehängt? Diese Aushänge erhalten Sie im Buchhandel oder bei der Handwerkskammer.

Während der Ausbildung:

- Achten Sie auf eine systematische Ausbildung anhand der Ausbildungsordnung und des Ausbildungsrahmenplans. Erstellen Sie einen betrieblichen Ausbildungsplan.
- Bei Änderungen im **Ausbildungsverhältnis** wie Wohnortwechsel, Änderung oder Wechsel des verantwortlichen Ausbilders, Auflösung des **Ausbildungsvertrags** o. ä., benachrichtigen Sie umgehend Ihre Handwerkskammer.
- Halten Sie Kontakt zu den Berufsschullehrern und den Ausbildern der überbetrieblichen Ausbildung. Lassen Sie sich regelmäßig die **Zeugnisse** der Berufsschule vorlegen.
- Führen Sie regelmäßig **Ausbildungsgespräche** über die Leistungen im Betrieb, in der Berufsschule und der überbetrieblichen Ausbildung. Beziehen Sie bei minderjährigen Auszubildenden auch die Eltern mit ein.
- Denken Sie an die Möglichkeit einer schriftlichen Beurteilung.

- Belehren Sie in regelmäßigen Abständen Ihren Auszubildenden über die Unfallgefahren im Betrieb. Dokumentieren Sie diese Unterweisungen in einem gesonderten Formular (erhältlich bei Ihrer Handwerkskammer).
- Wird der Auszubildende während der Ausbildung nicht volljährig, so muss er sich nach 12 Beschäftigungsmonaten einer Nachuntersuchung gem. Jugendarbeitsschutzgesetz unterziehen. Liegt diese trotz schriftlicher Mahnung Ihrerseits die Bescheinigung 14 Monate ab Beschäftigungsbeginn immer noch nicht vor, dürfen Sie den Jugendlichen nicht mehr weiter beschäftigen.
- Als verantwortlicher Ausbilder müssen Sie die ordnungsgemäße Führung der Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) überwachen, Hilfestellung geben und diese zeitnah unterzeichnen.
- Dem Auszubildenden steht eine monatliche Abrechnung seiner Ausbildungsvergütung zu. Beachten Sie, dass die Ausbildungsvergütung spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen ist (§ 18 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz).
- Aufgrund guter Leistungen ist es möglich eine vorzeitige Zulassung zur Gesellenprüfung/Abschlussprüfung zu beantragen. Der Antrag kann formlos bei der Handwerkskammer gestellt werden. Beachten Sie die Antragsschlussstermine:
01. März eines Jahres für die Sommerprüfung; 01. September eines Jahres für die Winterprüfung.
- Das Ausbildungsverhältnis endet mit kalendarischem Ablauf des Ausbildungsvertrages oder mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses und Vorlage der Bescheinigung der bestandenen Prüfung im Ausbildungsbetrieb. Hierbei ist das jeweils frühere Ereignis maßgebend.
- Nach Ende der Lehrzeit hat der ehemalige Auszubildende Anspruch auf ein Zeugnis.
- Motivieren Sie Ihren guten Auszubildenden zur Teilnahme am Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks.
- Sollte die Gesellenprüfung/Abschlussprüfung nicht bestanden werden, so hat der Lehrling Anspruch auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bis zur nächsten Prüfung, längstens jedoch um ein Jahr. Der Antrag muss schriftlich von beiden Vertragspartnern unterzeichnet bei der Handwerkskammer gestellt werden.
- Wertvolle Tipps finden Sie in unserer Broschüre „Aufgaben eines Ausbildungsbetriebes“.

Merkblatt zum Erholungsurlaub

Bestehen keine tariflichen Regelungen bezüglich des Erholungsurlaubes, so gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und nach Vollendung des 18. Lebensjahres die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes:

- Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr (nicht das Ausbildungsjahr).
- Urlaubsanspruch besteht für Personen, die zu Beginn des Kalenderjahres/Stichtag 01. Januar
 - noch nicht 16 Jahre alt sind von mindestens 30 Werktagen (entspr. 25 Arbeitstagen)
 - noch nicht 17 Jahre alt sind von mindestens 27 Werktagen (entspr. 23 Arbeitstagen)
 - noch nicht 18 Jahre alt sind von mindestens 25 Werktagen (entspr. 21 Arbeitstagen)
 - über 18 Jahre alt sind von mindestens 24 Werktagen (entspr. 20 Arbeitstagen)
- Werktage sind alle Tage außer Sonn- und Feiertage.
Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind. Wird nur an fünf Werktagen in der Woche gearbeitet, ist auch der 6. Werktag auf den Urlaub anrechenbar.
- Voller Urlaubsanspruch besteht bei einer längeren Beschäftigungsdauer als 6 Monate in dem betreffenden Kalenderjahr. Teilurlaubsanspruch besteht bei einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten oder weniger. Für jeden vollen Beschäftigungsmonat ist 1/12 des Jahresurlaubs zu gewähren.
- Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Tage aufzurunden.
- Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur möglich, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Lehrlings liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Bei Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung:

Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald

B1, 1-2, 68159 Mannheim

Telefon 0621 18002-132, -133 und -134 Lehrlingsrolle
0621 18002-135, -136 und -137 Ausbildungsberatung

Telefax 0621 18002-139

E-Mail info@hwk-mannheim.de

Internet www.hwk-mannheim.de

Haben Sie Fragen und Probleme, die sich am besten vor Ort in Ihrem Betrieb klären lassen, vereinbaren Sie mit einem unserer Ausbildungsberater einen Betriebsbesuch.