

FAQ

Hier finden Sie die Antworten und weiterführende Hinweise zu häufigen Fragen rund um das Thema Berufsausbildung.

Besuchen Sie bei spezifischen Fragen den Internetauftritt Ihrer zuständigen Handwerkskammer oder wenden Sie sich direkt an die Ausbildungsberater.

Was regelt die Ausbildungsordnung?

- Berufsbezeichnung, Ausbildungsdauer, zu vermittelnde Fähigkeiten/Kenntnisse, Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung, Ausbildungsrahmenplan, Prüfungsanforderungen und Bestehensregelungen

Was ist zur Probezeit zu beachten?

- Mind. 1 Monat – max. 4 Monate
- Verlängerung der Probezeit möglich, wenn die Ausbildung um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen wurde –

V e r l ä n g e r u n g
d a n n
u m

die Zeit der Unterbrechung zulässig
- Berufsausbildungsvertrag kann ohne Angabe von Gründen durch beide Vertragsparteien gekündigt werden

Was ist dem Auszubildenden zur Verfügung zu stellen?

- Ausbildungsmittel, auch die zur Umsetzung der Zwischen- und Abschluss-/ Gesellenprüfung
- Ausbildungsnachweisheft
- ggf. Sicherheitskleidung (insbesondere nach den Vorschriften der BG)

Was ist in Bezug auf die Berufsschule zu beachten?

- zuständige Berufsschule ist im Schulnetzplan des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport festgeschrieben
- Auszubildende sind für die Berufsschule freizustellen und zum Besuch dieser anzuhalten
- Unterrichtszeit inklusive der Pausen gilt als Arbeitszeit
- jugendliche Auszubildende dürfen an Berufsschultagen nicht arbeiten (§ 9 Jugendarbeitsschutzgesetz)
 - wenn der Unterrichtstag vor 9 Uhr beginnt (gilt für alle Berufsschulpflichtigen)
 - an Berufsschultagen mit mehr als fünf Unterrichtsstunden (von mind. 45 Minuten)
 - in Berufsschulwochen mit geplantem Blockunterricht von mind. 25 Stunden an mind. fünf Tagen (zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis max. zwei Stunden pro Woche sind erlaubt)
- Bei Unterrichtsausfall hat der Auszubildende nach der Berufsschule nur dann im Unternehmen zur Ausbildung zu erscheinen, insofern dies unter Berücksichtigung der Fahrzeiten zumutbar ist und die verbleibende Zeit noch sinnvoll für die Ausbildung genutzt werden kann. (Fahrzeit zum Unternehmen gilt dann als Arbeitszeit)

Was ist in Bezug auf die überbetriebliche Lehrunterweisung (ÜLU) zu beachten?

- Auszubildender ist für die Teilnahme an den ÜLU freizustellen
- Einladung erfolgt durch die jeweilige Bildungsstätte direkt an das Unternehmen
- Auszubildender erhält Teilnahmebestätigung und Leistungseinschätzung
- Kosten werden aus Mitteln des Freistaates Thüringen, dem Bund und dem ESF bezuschusst

Wo erhält man Informationen zur Ausbildungsvergütung?

- Tarifpartner, z.B. zuständige Innungen
- Ausbildungsberatung Ihrer zuständigen Handwerkskammer
- Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und digitale Gesellschaft

Warum ist die Führung des Ausbildungsnachweisheftes so wichtig?

- Dient der Überprüfung des Ausbildungsverlaufes und ist Beweismittel zu den vermittelten Ausbildungsinhalten bei Rechtsstreitigkeiten
- Ist Zulassungsvoraussetzung zur Gesellenprüfung/Abschlussprüfung

Welche Arbeitszeitregelungen gelten für Minderjährige?

- Regelungen enthält das Jugendarbeitsschutzgesetz in den §§ 8-18

Wie hoch ist der Urlaubsanspruch von Auszubildenden?

- Die Mindestdauer für Minderjährige ergibt sich aus § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).
 - Auszubildende unter 16 Jahren: mind. 30 Werktage
 - Auszubildende unter 17 Jahren: mind. 27 Werktage
 - Auszubildende unter 18 Jahren: mind. 25 Werktage
- Für Volljährige ist der Mindesturlaub im § 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt und beträgt mind. 24 Werktage.
- Insofern verbindliche tarifliche Regelungen zum Urlaubsanspruch bestehen, sind diese anzuwenden.
- Eine anteilige Berechnung des Urlaubsanspruches im letzten Ausbildungsjahr ist nur möglich, wenn die Ausbildung in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres endet.

Was ist bei der Einstellung ausländischer Auszubildender zu beachten?

- Informieren Sie sich über den Aufenthaltsstatus des Bewerbers und versichern Sie sich, dass eine Arbeitserlaubnis vorliegt.
- Überzeugen Sie sich, dass ausreichende Sprachkenntnisse und Allgemeinbildung für eine erfolgreiche Berufsausbildung gegeben sind.
- Nutzen Sie die Unterstützung der Willkommenslotsen oder Flüchtlingskoordinatoren (FIF) Ihrer zuständigen Handwerkskammer.
- Unter <http://www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/ausbildung> finden Sie wichtige Handlungsempfehlungen zum Thema.

Was ist bei einer schwangeren Auszubildenden zu beachten?

- Anwendung des Mutterschutzgesetzes
- Kündigungsschutz
- Möglichkeit der Teilzeitausbildung prüfen

Wann und wie kann die Ausbildungszeit verkürzt bzw. verlängert werden? (§§ 8, 21 BBiG)

- Verkürzung
 - auf Antrag beider Vertragsparteien
 - wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in verkürzter Zeit erreicht wird
 - Gründe: schulische Vorbildung, vorangegangene Berufsausbildung, etc.
- Verlängerung: Antrag muss vom Auszubildenden gestellt werden, wenn notwendig zum Erreichen des Ausbildungszieles (bei l ä n g e r e r Krankheit, Ausfall aus betrieblichen Gründen)

Welche Förder- & Unterstützungsmöglichkeiten gibt es während der Ausbildung?

- Bei guten Leistungen:
 - Vorzeitige Zulassung zur Gesellenprüfung
 - Möglichkeit von Auslandspraktika für Auszubildende
- Bei schwachen Leistungen:
 - Ausbildungsbegleitende Hilfen der Agentur für Arbeit
- Finanzielle Unterstützung für Auszubildende:
 - Berufsausbildungsbeihilfe (Informationen zur Antragstellung und Voraussetzungen erteilt die Agentur für Arbeit)
 - Fahrtkostenzuschüsse entsprechend der Richtlinie des TMBJS (Zuschüsse zu Fahrt- und Unterbringungskosten an Berufsschüler/innen für die Ausbildung in Bundes- und Landesfachklassen bzw. anderen überregionalen Fachklassen)

Unter welchen Bedingungen kann eine vorzeitige Zulassung zur Gesellenprüfung ausgesprochen werden?

- Wenn im Durchschnitt aller prüfungsrelevanten Fächer/ Lernfelder sowie in der Praxis mindestens gute Leistungen vorliegen
- Wenn das Ausbildungsunternehmen die Unterweisung zu allen Inhalten der Ausbildungsordnung bestätigt und dem Antrag zustimmt

Welche Voraussetzungen sind für die Zulassung zur Gesellenprüfung zu erbringen? (§ 36 Abs. 1 HwO und § 43 Abs. 1 BBiG)

- Absolvierte Ausbildungszeit oder die Ausbildungszeit endet max. zwei Monate nach dem Prüfungstermin
- Teilnahme an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen bzw. Gesellenprüfung Teil 1
- Führen der vorgeschriebenen Ausbildungsnachweise
- Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

Wo sind die allgemeinen Regelungen zur Gesellenprüfung zu finden?

- Gesellenprüfungsordnung der jeweils zuständigen HWK

Was ist zu beachten, wenn der Auszubildende die Gesellenprüfung nicht besteht?

- Ausbildungsverhältnis läuft zunächst bis zum Vertragsende weiter
- Auszubildender hat Anspruch auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bis zur nächstmöglichen Prüfung, maximal jedoch ein Jahr
- Verlängerung muss durch den Auszubildenden gegenüber dem Ausbildungsunternehmen beantragt werden
- Pflicht der Anmeldung zur Wiederholungsprüfung sowie zur Übernahme der Kosten der Wiederholungsprüfung trägt das Unternehmen
- Während der Verlängerung besteht das Recht, die Berufsschule weiterhin zu besuchen (sinnvoll in Fällen einer nicht b e s t a n d e n e n Theorieprüfung), jedoch nicht die Pflicht

Wie endet das Ausbildungsverhältnis?

- gem. § 21 BBiG endet Ausbildungsverhältnis mit Ablauf der Ausbildungszeit automatisch
- Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschluss-/ Gesellenprüfung, so endet das A u s b i l d u n g s v e r h ä l t n i s m i t d e r Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse durch den Prüfungsausschuss.
- Vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses:
 - Aufhebungsvertrag
 - Kündigung durch eine der Vertragsparteien aus wichtigem Grund oder durch den Auszubildenden, wenn die Ausbildung in diesem Ausbildungsberuf dauerhaft aufgegeben werden soll (Kündigungsfristen beachten)
 - Kündigung in der Probezeit
- Ausführlicher im Kapitel zum Abschluss der Berufsausbildung

Wann und wie darf ich abmahnen?

- Form:
 - aus Beweisgründen wird die Schriftform empfohlen
 - Sicherung der Empfangsbestätigung beachten (aus Beweisgründen)
 - möglichst zeitnah nach Bekanntwerden des Verstoßes ausfertigen
- Gründe für eine Abmahnung:
 - (schwere) schuldhafte Pflichtverletzungen
 - Störungen im Leistungsbereich/ verhaltensbedingte Gründe (z.B. unentschuldigtes Fehlen; Arbeitsverweigerung; Störung des Betriebsfriedens; Verlassen des Arbeitsplatzes ohne Genehmigung; Verweigerung der Ausbildungsnachweisführung; Verletzung der Geheimhaltungspflichten etc.)
- Inhalte einer Abmahnung:
 - Detaillierte Dokumentation des Fehlverhaltens, Angabe der verletzten Pflicht
 - Missbilligung des Fehlverhaltens und klare Aufforderung das Fehlverhalten abzustellen
 - Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen bis hin zur Kündigung im Wiederholungsfall des Fehlverhaltens
 - Datum, Unterschrift des Ausbilders bzw. des Berechtigten
- Verschiedene Pflichtverletzungen sollten in gesonderten Abmahnung geahndet werden