



Handwerkskammer

Düsseldorf

TIPPS FÜR AUSBILDUNGSBETRIEBE

**59 Fragen und Antworten
rund um Ausbildung**

**Zusammengestellt von der
Ausbildungsberatung der
Handwerkskammer Düsseldorf**

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. Muss ein Berufsgrundschuljahr als erstes Lehrjahr angerechnet werden? Welche Ausbildungsmittel müssen vom Betrieb gestellt werden? Wer muss die Anmeldung zur Berufsschule vornehmen? Oder: Können unentschuldigte Fehlzeiten des Lehrlings von der Ausbildungsvergütung oder vom Urlaub abgezogen werden?

Dies sind nur vier von 59 Fragen, die immer wieder von Betrieben an die Ausbildungsberatung unseres Hauses herangetragen wurden, und die wir nun 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* Ihnen in Ihrem Ausbildungsengagement eine Hilfe sein können und danken Ihnen für Ihren Einsatz bei der Ausbildung junger Menschen.

Freundliche Grüße

Hansheinz Hauser
Präsident

Dipl.-Volks. Gerd Wieneke
Hauptgeschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

	Seite
I. Ausbildungsabteilung der Handwerkskammer	4
II. Themenübersicht / Stichwortverzeichnis	5
III. Fragen und Antworten zur Ausbildung	6
a) Fragen vor Ausbildungsbeginn	6
b) Fragen während der Ausbildung	15
c) Fragen am Ende der Ausbildung	24
IV. Wichtige Adressen im Ausbildungsgeschehen	26

I. AUSBILDUNGSABTEILUNG DER HANDWERKSKAMMER

Ausbildungsberatung

Erste Ansprechpartner in allen ausbildungsrelevanten Fragen sind die acht Ausbildungsberater der Handwerkskammer Düsseldorf. Die für Ihren Beruf zuständigen **Ausbildungsberater** unseres Hauses sind:

- Metallhandwerke u.a.
Herr Douven, ☎ 02 11 / 87 95 - 630; E-Mail: douven@hwk-duesseldorf.de
- Nahrungsmittelhandwerke, Zahntechnik u.a.
Herr Maaser, ☎ 02 11 / 87 95 - 625; E-Mail: maaser@hwk-duesseldorf.de
- Bauhandwerke u.a.
Herr Maaßen, ☎ 02 11 / 87 95 - 629; E-Mail: maassen@hwk-duesseldorf.de
- Maler und Lackierer, Glaser, Raumausstatter u.a.
Herr Monse, ☎ 02 11 / 87 95 - 628; E-Mail: monse@hwk-duesseldorf.de
- Friseure, Modeschaffendes Handwerk u.a.
Frau Osthaus, ☎ 02 11 / 87 95 - 627; E-Mail: osthaus@hwk-duesseldorf.de
- Sanitär-Heizung-Klima, Gebäudereiniger u.a.
Herr Salz, ☎ 02 11 / 87 95 - 631; E-Mail: salz@hwk-duesseldorf.de
- Tischler, Graphischen Gewerke, Musikinstrumentenmacher u.a.
Herr Soukal, ☎ 02 11 / 87 95 - 624; E-Mail: soukal@hwk-duesseldorf.de
- Elektrohandwerke, Bürokaufleute u.a.
Herr Wächter, ☎ 02 11 / 87 95 - 626; E-Mail: waechter@hwk-duesseldorf.de
- Allgemeine Informationen erhalten Sie bei:
Frau Terhuven, ☎ 02 11 / 87 95 - 632;
E-Mail: ausbildungsberatung@hwk-duesseldorf.de

LEHRLINGSROLLE

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

- Leiterin der Lehrlingsrolle, Frau Kuczawsky, ☎ 02 11 / 87 95 - 620;
E-Mail: kuczawsky@hwk-duesseldorf.de

PRÜFUNGSWESEN

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

- Abteilungsleiterin Frau Assessorin Magnus, ☎ 02 11 / 87 95 - 610;
E-Mail: magnus@hwk-duesseldorf.de

II. THEMENÜBERSICHT / STICHWORTVERZEICHNIS

• Fragen vor Ausbildungsbeginn, Fragen 1-27

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
Förderung
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜBL)
Unterlagen zur Ausbildung
Tarifvertrag
Verkürzung der Ausbildungszeit
Berufsgrundschuljahr / Berufsfachschule
Anrechnung von Vorlehre und Ausbildungszeiten
Höhe der Vergütung
Berufsschule, Berufsschulpflicht
Einreichung des Ausbildungsvertrags
Anmeldungen der Auszubildenden
Rücktritt vor Beginn der Ausbildung

• Fragen während der Ausbildung, Fragen 28-52

Probezeit
Verlängerung der Probezeit
Kündigung in der Probezeit
Freistellung
Fahrtkosten zur Berufsschule bzw. ÜBL
Anrechnung der Berufsschulzeit
Mehrarbeit
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, Fragen 52-59

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

III. FRAGEN UND ANTWORTEN ZUR AUSBILDUNG

III. a) Fragen vor Ausbildungsbeginn

Eignung der Ausbildungsstätte

Frage:

Welche 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 erforderlich sind. Bezüglich einer Werkstatt muss hier als Mindestanforderung eine Übungsmöglichkeit für den/die Auszubildende/n vorhanden sein. Beachtung der Arbeitsstättenverordnung und der Unfallverhütungsvorschriften wird vorausgesetzt.

Die inhaltliche Voraussetzung bezieht sich auf die zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten, die im Ausbildungsberufsbild und im Ausbildungsrahmenplan aufgeführt sind. Diese sollten im hauptsächlichen Umfang vom Ausbildungsbetrieb vermittelt werden können. Diese inhaltlichen Voraussetzungen sind in den Ausbildungsordnungen festgelegt.

Einstellung von weiblichen Auszubildenden

2. Frage:

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

Antwort:

Grundsätzlich ist die Arbeitsstättenverordnung und die Gewerbeordnung zu beachten. Oft ist es aber noch nicht bekannt, dass die vormals zwingenden Vorschriften in der Arbeitsstättenverordnung zum Erfordernis getrennter Umkleide-, Wasch- und Toilettenräume inzwischen (seit 1983) in Soll-Vorschriften umgewandelt wurden. Dies soll insbesondere Kleinbetrieben ermöglichen, ohne größere bauliche Veränderungen Frauen und Männer zu beschäftigen. Oft genügt sogar nur eine organisatorische Regelung. Bei entsprechender Eignung ist die Einstellung weiblicher Auszubildenden zu befürworten und zu fördern.

Grundsätzlich zuständig ist aber das Staatliche Amt für Arbeitsschutz. (→ Adresse: siehe Kapitel IV).

TIPP:

Lassen Sie sich vorab durch die Ausbildungsberatung der Handwerkskammer informieren. Auch können wir Ihnen ein Merkblatt und Auszüge aus der Arbeitsstättenverordnung zukommen lassen.

3. Frage:

Durch Spezialisierung des Betriebes kann ein Teil der Ausbildungsinhalte – trotz überbetrieblicher Unterweisung - nicht vermittelt werden. Was ist zu tun?

Antwort:

Eine Ausbildungsstätte ist auch geeignet, wenn Kenntnisse und Fertigkeiten außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden. Bei hoch spezialisierten Unternehmen können eine Kooperation oder eine Verbundausbildung in Betracht gezogen werden. Eine Verbundausbildung wird unter bestimmten Voraussetzungen gefördert. Fragen Sie dazu den für Ihren Beruf zuständigen Ausbildungsberater der Handwerksammer.

Persönliche und fachliche Eignung**4. Frage:**

Wer kann in handwerklichen Berufen eine Ausbildung durchführen?

Antwort:

Nur eine persönlich und fachlich geeignete Person kann die Ausbildung durchführen. Fachlich geeignet ist im Handwerk eine Meisterin und ein Meister. Dieser Personenkreis besitzt außer den fachlichen auch die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse durch Ablegung der Ausbildereignungsprüfung. Auch ein Ingenieur mit entsprechender Fachrichtung und Gesellenprüfung oder vier Praxisjahren fällt unter diesen Personenkreis.

Ausnahmen**5. Frage:**

Gibt es für die fachliche Eignung zur Ausbildung auch Ausnahmeregelungen?

Antwort:

Ja. Es kann ein Antrag auf „Zuerkennung der fachlichen Eignung zur Berufsausbildung“ über die Bezirksregierung gestellt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann hier eine Ausnahmegewilligung erteilt werden. Die Antragstellung erfolgt über die Handwerkskammer, die eine Stellungnahme für die Bezirksregierung anfertigt. Auch die jeweilige Innung bzw. Kreishandwerkerschaft hat diese Anträge vorliegen und kann beratend tätig werden. Näheres über die Voraussetzungen und über die Antragstellung kann über die Ausbildungsberatung erfahren werden.

Anzumerken ist noch, dass es für die Ausübungsberechtigung für ein Handwerk auch Ausnahmeregelungen gibt. Dieses ist aber getrennt von der Berufsausbildung zu sehen, und es ist ein gesondertes Antragsverfahren hierzu erforderlich. Auskünfte bekommen Sie hierzu bei unserer Handwerksrolle.

→ Handwerksrolle der Handwerkskammer Düsseldorf: ☎ 02 11 / 87 95 – 537.

Ausbildung in anderen Bereichen**6. Frage:**

Die Handwerksberufe sind in der Handwerksordnung aufgeführt. Kann ich in meinem Handwerksbetrieb auch in anderen Bereichen, wie z.B. im Büro-, Verkaufs- oder I.T.- Bereich, ausbilden?

Antwort:

Ja. Berufe, deren Ausbildungsgrundlage im Berufsbildungsgesetz liegen, können auch in einem Handwerksbetrieb ausgebildet werden. Hauptsächlich fallen unter diesen Bereich die Berufe Bürokaufmann/-frau, Automobilkaufmann/-frau, Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk, Technische/r Zeichner/in und Bau-

zeichner/in. Auch eine Ausbildung im IT-Bereich – beispielsweise als IT-System-Elektroniker/in - ist möglich.

TIPP:

Wir empfehlen in allen diesen Fällen den Kontakt mit der Ausbildungsberatung zu suchen, da insbesondere die Frage nach dem zuständigen Prüfungsausschuss geklärt werden sollte. Für die meisten dieser Berufe bestehen eigene Prüfungsausschüsse und Vereinbarungen, so dass eine Ausbildung über die Handwerkskammer uneingeschränkt möglich ist.

7. Frage:

Wer kann in den Ausbildungsberufen, die nicht in der Handwerksordnung aufgelistet sind, als Ausbilder eingetragen werden?

Antwort:

Der Meister oder die Meisterin haben auch für diesen Bereich die Ausbildungsbezeichnung. Außerdem kann ein gelernter Bürokaufmann mit Ausbildereignungsprüfung als Ausbilder für den Bürobereich in der Handwerkskammer eingetragen werden.

Höhere Abschlüsse (z.B. Diplomkaufmann) oder verwandte Berufe zählen hier gleichermaßen. Im Bereich der Fachverkäufer/innen und Technischen Zeichner gilt berufsbezogen das Gleiche. Immer ist hier aber zur Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf die Ausbildereignungsprüfung die zweite Voraussetzung zur fachlichen Eignung.

Ausbildereignungsprüfung

8. Frage:

Wie kann diese Prüfung abgelegt werden, und gibt es auch Ausnahmeregelungen hierzu?

Antwort:

Ein Lehrgang mit anschließender Prüfung kann bei der Handwerkskammer oder bei den Industrie- und Handelskammern absolviert werden. Die Dauer des Lehrgangs beträgt im Regelfall 120 Stunden. Nähere Auskunft erhalten Sie über unser Bildungszentrum.

→ Bildungszentrum der Handwerkskammer Düsseldorf: ☎ 02 11 / 87 95 – 423.

TIPP:

Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine Person durch die Handwerkskammer vom Nachweis der Ausbildereignungsprüfung befreit werden. Nehmen Sie dazu Kontakt mit dem für Ihren Beruf zuständigen Ausbildungsberater auf.

Anwesenheit

9. Frage:

In der Firma ist ein Meister als Konzessionsträger mit einer vertraglichen Arbeitszeit von 4 Stunden täglich angestellt. Kann hier eine Ausbildung stattfinden?

Antwort:

Mindestvoraussetzung ist die überwiegende Anwesenheit des Ausbilders innerhalb der Ausbildungszeit. Bei gefahrengeneigten Handwerken ist die vollzeitige Anwesenheit erforderlich. Um eine Lösung zu finden, sollten man sich grundsätzlich von der Ausbildungsberatung beraten lassen.

Kosten der Ausbildung

10. Frage:

Welche Kosten kommen auf den Ausbildungsbetrieb zu?

Antwort:

Zuerst die Eintragungsgebühr für den Ausbildungsvertrag. Dann die Ausbildungsmittel (Siehe Frage 11). Je nach Beruf eine spezielle Schutzkleidung, wie zum Beispiel Sicherheitsschuhe. Weiterhin die Ausbildungsvergütung mit Sozialabgaben. Wenn in Ihrem Beruf eine überbetriebliche Unterweisung (ÜBL) vorgeschrieben ist, so besteht hier eine Kostenträgungsverpflichtung für die Lehrgänge und gegebenenfalls für eine auswärtige Unterbringung. Darüber hinaus sind die Gebühren für die Zwischen- und Gesellenprüfung einschließlich der Materialgestellung zu beachten.

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

Ausbildungsmittel

11. Frage:

Was sind Ausbildungsmittel, und gehören die Materialien für die Berufsschule auch hierzu?

Antwort:

Ausbildungsmittel sind Werkzeuge, Werkstoffe und Berichtshefte, sowie alles was zu einer ordnungsgemäßen Ausbildung noch erforderlich ist. Werkzeuge und Werkstoffe für die ÜBL und für die Prüfungen gehören ebenfalls hierzu. Weiterhin alle sicherheitsbezogenen Materialien und Gerätschaften. Als weiteres Beispiel sei eine Schutzbrille, ein Säureschutzanzug und Handschuhe genannt. Diese Dinge sind selbstverständlich berufsabhängig. Normale Arbeitskleidung braucht nicht vom Betrieb gestellt zu werden. Wird aber eine besondere Berufskleidung verlangt, so ist diese zur Verfügung zu stellen. 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.

Die Mittel für die Berufsschule hat im dualen Ausbildungssystem der Auszubildende selber zu tragen. Hier gibt es unter bestimmten Umständen auf Antrag aber Zuschüsse, z.B. für Fahrkosten und Internatsunterbringung.

Höhe der ausbildungsrelevanten Kosten

12. Frage:

Wie hoch sind die Kosten, und wo erfahre ich die Höhe der Kosten?

Antwort:

Die Höhe der ausbildungsrelevanten Kosten hängt zunächst vom Beruf ab. Hier muss individuell alles zusammengestellt werden, insbesondere bei den Ausbildungsmitteln.

Die Höhe der Eintragungsgebühr, der Prüfungsgebühr und der ÜBL-Kosten erfahren Sie über die Geschäftsstelle Ihrer Innung oder bei Ihrer Kreishandwerkerschaft. Anzumerken ist noch, dass ein Teil der ÜBL-Kosten als Zuschuss von Land und Bund gewährt werden. Die Höhe der Ausbildungsvergütung richtet sich nach dem Tarifvertrag oder nach einer Empfehlung. Die Höhe können Sie bei der

jeweiligen Innung, der Kreishandwerkerschaft oder bei der Handwerkskammer erfragen.

Förderung – Ausbildungsplatzdarlehen, Verbundausbildung

13. Frage:

Was gibt es für Förderungsmöglichkeiten?

Antwort:

Bei erstmaliger und zusätzlicher Ausbildung kann man ein ERP- Ausbildungsplatzdarlehen beantragen. Der Antrag erfolgt über die Hausbank an die Deutsche Ausgleichsbank. Die Darlehenssumme beträgt zum Beispiel 30.000 DM, 3 Jahre sind tilgungsfrei und die Konditionen sind zinsgünstig. Ein Merkblatt können Sie bei der Ausbildungsberatung anfordern. Weitere Auskünfte gibt es bei der Deutschen Ausgleichsbank (→ Adresse: Siehe Kapitel IV).

Eine weitere Förderungsmöglichkeit ist die Verbundausbildung. Hier schließen sich beispielweise zwei Betriebe zu einem Verbund zusammen um den Auszubildenden jeweils zu einem festgelegten Zeitraum (mind. 6 Monate beim Partnerbetrieb) auszubilden. Die erstmalige Verbundausbildung wird mit 9.000 DM (Stand 2001) unter bestimmten Voraussetzungen gefördert. Lassen Sie sich im Vorfeld einer geplanten Verbundausbildung von der Ausbildungsberatung beraten. Schließlich gibt es noch die Förderung über das Arbeitsamt für einen bestimmten Personenkreis. Auskünfte erhalten Sie direkt über die Berufsberatung des Arbeitsamtes (→ Adresse: Siehe Kapitel IV). Weitere Auskünfte über spezielle Förderungen (z.B. Einstellung bei Behinderung) und über neue Programme vom Bund und Land erhalten Sie bei der Ausbildungsberatung.

Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜBL)

14. Frage:

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

Antwort:

Bei der Ausbildungsberatung der Handwerkskammer können Sie erfahren, welche ÜBL-Lehrgänge für Ihren Beruf verbindlich vorgeschrieben sind. Die Einladung hierzu erfolgt im Regelfall über die Innung. Es besteht eine Verpflichtung zur Freistellung, zur Teilnahme und zur Kostenübernahme durch den Ausbildungsbetrieb.

Die Durchführung der ÜBL-Lehrgänge und die Vermittlung der Lehrgangsinhalte im Ausbildungsbetrieb ist nicht vorgesehen. Nähere Auskünfte über die rechtlichen Bestimmungen erteilt Ihnen die Ausbildungsberatung.

Unterlagen zur Ausbildung

15. Frage:

Wo bekomme ich einen Ausbildungsvertrag, eine Ausbildungsordnung, ein Berichtsheft bzw. weitere ausbildungsrelevante Unterlagen her?

Antwort:

Seit dem Jahr 2000 befindet sich ein Ausbildungsvertrag zum Ausfüllen und Ausdrucken im Internet (www.hwk-duesseldorf.de). Sie können ihn aber auch von der Innung bzw. Kreishandwerkerschaft erhalten. Berichtshefte und Ausbildungsordnungen sind bei Innungen, Kreishandwerkerschaften und Verlagen zu bekommen. Bei einem Beratungstermin mit unserer Ausbildungsberatung, z.B. bei einer erstmaligen Ausbildung, werden Ihnen alle erforderlichen Unterlagen (mit Ausnahme des Berichtshefts) übergeben.

Tarifvertrag**16. 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 Auskünfte gibt es im Tarifregister beim Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein Westfalen. (→ Adresse: Siehe Kapitel IV).

Verkürzung der Ausbildungszeit**17. Frage:**

In welchen Fällen kann vor Beginn der Ausbildung die Ausbildungszeit verkürzt werden?

Antwort:

Bei Nachweis der Fachoberschulreife kann eine Ausbildung um bis zu 6 Monaten verkürzt werden. Um 12 Monate kann beim Nachweis der Hochschul- oder Fachhochschulreife verkürzt werden. Gleiches gilt bei einer schon abgeschlossenen Berufsausbildung. Auch andere Gründe, wie z.B. Alter und zurückgelegte Ausbildungszeit können zu einer Verkürzung oder Anrechnung führen. In allen diesen Fällen kann die Ausbildungszeit verkürzt werden; es besteht aber kein Rechtsanspruch darauf. Die Ausbildungsberatung steht auch hier mit Auskünften und Ratschlägen zur Verfügung.

Berufsgrundschuljahr / Berufsfachschule**18. Frage:**

Muss ein Berufsgrundschuljahr oder eine Berufsfachschule als erstes Ausbildungsjahr angerechnet werden?

Antwort:

Wenn das Berufsgrundschuljahr oder die Berufsfachschule erfolgreich abgeschlossen wurde und mit der Anrechnungsverordnung für diesen Beruf übereinstimmt, so muss diese Zeit als erstes Jahr der Berufsausbildung angerechnet werden. Der Auszubildende hat in diesem Fall Anspruch auf die Ausbildungsvergütung des 2. Ausbildungsjahres.

In den Zeugnissen findet man dazu einen entsprechenden Vermerk. Wenn Fragen bei der Anrechnungspflicht und den Berufsfeldern auftauchen, so rufen Sie die Ausbildungsberatung an oder schicken eine Kopie des Zeugnisses zwecks Klärung der Anrechnung bei uns ein.

Anrechnung von Vorlehre und Ausbildungszeiten

19. Frage:

Kann eine Vorlehre oder eine zurückliegende Ausbildungszeit auch angerechnet werden?

Antwort:

Eine Vorlehre kann bis zu 12 Monaten angerechnet werden. Hat die Vorlehre in einem verwandten Beruf stattgefunden, so kann diese Anrechnungszeit noch erhöht werden (bis zur Hälfte der Ausbildungszeit).

Bei einer zurückliegenden Ausbildungszeit im gleichen Beruf kann diese im Prinzip voll angerechnet werden, sofern diese nicht zu weit zurückliegt. Bei weiter zurückliegenden Zeiten wird man hier eine Abwägung treffen müssen. Auch hier ist anzumerken, dass kein Rechtsanspruch auf eine Anrechnung oder Verkürzung besteht.

Höhe der Vergütung

20 Frage:

Welche Vergütung muss bei den verschiedenen Fällen der Verkürzung eingetragen werden?

Antwort:

Bei einer Anrechnung des Berufsgrundschuljahres und der Berufsfachschule hat der oder die Auszubildende sofort Anspruch auf die Ausbildungsvergütung des 2. Ausbildungsjahres.

Bei allen anderen Verkürzungen besteht dieser Anspruch grundsätzlich nicht, und es kann mit der Vergütung des 1. Ausbildungsjahres begonnen werden. Im Bereich des Bauhandwerks gibt es aber Ausnahmen, und es empfiehlt sich das Studium des einschlägigen Tarifvertrags.

Anmeldung zur Berufsschule

21. Frage:

Wer muss die Anmeldung zur Berufsschule vornehmen, und bei welcher Berufsschule muss angemeldet werden?

Antwort:

Die Anmeldung erfolgt durch den Ausbildungsbetrieb. Zuständig ist die Berufsschule, die dem Betriebssitz zugeordnet ist. Bei einer Ausbildung in anderen Städten und Filialen wird diese vom Betriebssitz abweichende Ausbildungsstätte im Ausbildungsvertrag angegeben und die Berufsschule dieser Stadt ist dann zuständig. Bei auswärtigen Berufsschulen, bei Landes- und Fachklassen fragen Sie die Ausbildungsberatung. Hier erfahren Sie die Adressen und bekommen weitere Informationen.

22. Frage:

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

Antwort:

Grundsätzlich ist bei den meisten Berufen eine Zeitdauer von 480 Stunden Berufsschulunterricht im Jahr vorgesehen. Das ergibt im Wochendurchschnitt 12 Stunden je Woche. Diese Stundenanzahl wird nach verschiedenen Modellen in den

Schulbereichen unterschiedlich aufgeteilt. Es besteht aber eine Kooperationsverpflichtung der Berufsschulen mit dem Handwerk:

- So kann im 1. Ausbildungsjahr die Berufsschule an zwei Tagen in der Woche stattfinden und im weiteren Verlauf der Ausbildung auf einen Tag mit eventuellen Kurzblöcken verkürzt werden. Erkundigungen hierzu können Sie beim Sekretariat der zuständigen Berufsschule oder bei der Geschäftsstelle der entsprechenden Innung einholen.
- Blockbeschulung gibt es bei einigen Berufen. Hier handelt es sich hauptsächlich um Fachklassen. Diese Berufsschulen haben dann einen Landes- oder bundesweiten Schulbereich. Adressen und Informationen bekommen Sie in diesen Fällen bei der Ausbildungsberatung.

23. Frage:

Kann auch eine andere als die zuständige Berufsschule besucht werden?

Antwort:

Wenn schwerwiegende Gründe zum Besuch einer anderen Berufsschule vorliegen, so kann bei der zuständigen Berufsschule ein Antrag hierzu gestellt werden. Dieser Antrag wird dann zur Bezirksregierung weitergeleitet, die über diesen Antrag entscheidet.

Berufsschulpflicht

24. Frage:

Bis zu welchem Alter besteht die Berufsschulpflicht?

Antwort:

Je nach Bundesland ist das unterschiedlich. In NRW ist derjenige Lehrling berufsschulpflichtig, der zu Beginn der Ausbildung, das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Ältere Auszubildende haben aber die Berechtigung die Berufsschule zu besuchen. Ohne Berufsausbildung besteht die Berufsschulpflicht bis zum 18. Lebensjahr. Umschüler unterliegen keiner Berufsschulpflicht; sie sind aber gleichfalls berufsschulberechtigt.

Einreichung des Ausbildungsvertrags

25. Frage:

Wann und wo muss der Vertrag eingereicht werden, und welche Unterlagen müssen beigefügt sein?

Antwort:

Der unterschriebene Ausbildungsvertrag ist unverzüglich über die Innung oder die Kreishandwerkerschaft an die Handwerkskammer zu senden. In der Handwerkskammer wird er in das sog. Verzeichnis der Berufsausbildungsverträge (Lehrlingsrolle) eingetragen. Alle Beteiligten bekommen dann ein unterschriebenes und eingetragenes Exemplar zurück.

Als Unterlagen fügen Sie bei Jugendlichen (unter 18 Jahren) die Bescheinigung der Erstuntersuchung bei, sowie mögliche Zeugnisse und Unterlagen, die den Nachweis für Verkürzung oder Anrechnung bringen. Wenn ein alleiniges Sorgerecht bei Jugendlichen (unter 18 Jahren) vorliegt, so ist auch ein entsprechender Beleg beizufügen.

Wenn ein Ausbilder erstmalig für diesen Ausbildungsvertrag benannt wird, so sind die entsprechenden Unterlagen auch beizufügen (Meisterprüfungszeugnis,

Anstellungsvertrag). Dies gilt nicht, wenn Daten und Unterlagen schon durch die Betriebseintragung bei der Handwerkskammer vorliegen.

Anmeldungen der Auszubildenden

26. Frage:

Bei welchen Institutionen müssen Auszubildende angemeldet werden?

Antwort:

Sie müssen bei der zuständigen Berufsschule, bei der Krankenkasse und je nach Beruf bei 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 Auskünfte, speziell für Ihren Beruf, fragen Sie bei der Ausbildungsberatung nach.

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 Beginn der Rücktritt vom Vertrag erklärt werden. Dies sollte in schriftlicher Form erfolgen. Ansonsten kann in der Probezeit selbst am ersten Tag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen schriftlich gekündigt werden.

III. b) Fragen während der Ausbildung

Verlängerung der Probezeit

28. Frage:

Kann die Probezeit über die drei vertraglich vereinbarten Monate hinaus verlängert werden?

Antwort:

Wenn die Probezeit um mehr als ein Drittel unterbrochen wurde, z.B. auf Grund einer Erkrankung, so kann sie um diesen Zeitraum verlängert werden. Da jede wesentliche Vertragsänderung der Lehrlingsrolle der Handwerkskammer zu melden ist, ist auch hier eine dementsprechende Mitteilung erforderlich.

Kündigung in der Probezeit

29. Frage:

Was muss bei einer Kündigung in der Probezeit beachtet werden?

Antwort:

Die Kündigung kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angaben von Gründen geschehen. Die Schriftform ist aber erforderlich.

ACHTUNG: Bei einer Schwangerschaft gilt dieses nicht, da der Kündigungsschutz hier eine höhere Priorität besitzt.

Freistellung

30. Frage:

Zu welchen Maßnahmen müssen Auszubildende vom Ausbildungsbetrieb freigestellt werden?

Antwort:

Die Lehrlinge müssen zur

- Berufsschule und zur
- überbetrieblichen Unterweisung (ÜBL).

Des weiteren sind Jugendliche zu den

- vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen freizustellen. Auch die
- Zwischen-, Gesellen- bzw. Abschlussprüfung fällt unter die Freistellung.

Für die Zeit der Freistellung ist die Vergütung fortzuzahlen.

Fahrtkosten zur Berufsschule bzw. ÜBL

31. Frage:

Wer trägt die Fahrtkosten zur Berufsschule und zur ÜBL?

Antwort:

Die überbetriebliche Unterweisung (ÜBL) zählt zur betrieblichen Ausbildung und fällt damit unter (betriebliche) Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte. So-

fern die Kosten nicht anderweitig gedeckt sind, trägt der Ausbildungsbetrieb diese Kosten. Das gilt auch für die Fahrtkosten.

Da im dualen System die Berufsschule und ihr Besuch eigenen gesetzlichen Grundlagen unterliegen, braucht der Ausbildungsbetrieb hier keine Kosten - auch nicht die Fahrtkosten - zu tragen. Es können vom Auszubildenden unter bestimmten Voraussetzungen aber Zuschüsse über die Bezirksregierung beantragt werden. (→ Adresse: Siehe Kapitel IV).

Anrechnung der Berufsschulzeit

32. Frage:

Wie wird die Berufsschulzeit bei minderjährigen und bei volljährigen Auszubildenden auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet?

Antwort:

Bei **jugendlichen 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. Wenn ein zweiter Schultag stattfindet, so erfolgt hier keine Anrechnung und der Jugendliche kann die restliche Zeit im Betrieb ausgebildet werden.

Bei **volljährigen Auszubildenden** erfolgt keine Anrechnung wie im Jugendarbeitsschutzgesetz. Hier kann nach der Berufsschule die Ausbildung im Betrieb weiter erfolgen. Über die Anrechnung der Schulzeit, ob mit oder ohne Pause, ob mit oder ohne Fahrzeit, gibt es unterschiedliche Berechnungen. In einigen Tarifverträgen gibt es hier verbindliche Aussagen. Nach einem aktuellen Gerichtsurteil (März 2001) ist die Berufsschulzeit für volljährige Auszubildende einschließlich Pausen und Wegezeit zum Betrieb auf die Ausbildungszeit anzurechnen.

TIPP:

Lassen Sie sich gegebenenfalls von der Ausbildungsberatung informieren und sehen Sie in dem für Ihren Beruf maßgeblichen Tarifvertrag nach, ob dort eine entsprechende Vereinbarung vorliegt.

Mehrarbeit

33. Frage:

Dürfen Auszubildende Überstunden machen, und wenn ja, wie müssen diese vergütet werden?

Antwort:

Bei **jugendlichen Auszubildenden** (unter 18 Jahren) ist Mehrarbeit über die wöchentliche Ausbildungszeit von 40 Stunden nicht gestattet. (Auch gibt es hier weitere Einschränkungen von Nachruhe, Schichtzeit und Fünf-Tage-Woche, die eine Mehrarbeit ausschließen).

Bei **volljährigen Auszubildenden** ist im Rahmen der Arbeitszeitordnung eine Mehrarbeit nicht verboten. Diese sollte aber nur in wirklich dringenden Fällen erfolgen und keine Regelmäßigkeit darstellen, denn das wäre dem Ausbildungszweck nicht dienlich. Bei Mehrarbeit gilt der Grundsatz, dass eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung besonders zu vergüten ist (§ 4 des Ausbildungsvertrags). Diese Vergütung kann finanziell oder durch Freizeitgewährung erfolgen. Manche Tarifverträge enthalten hier eine Aussage über die Höhe der Vergütung für Mehrarbeit. Als Richtwert ist hier 1/100 der Ausbildungsvergütung zu nennen. Sollten sie dazu konkrete Fragen haben, rufen Sie die Ausbildungsberater der Handwerkskammer Düsseldorf an.

Mängel in der Ausbildung

Schlechte Leistungen

34. Frage:

Was kann bei schlechten Leistungen in Schule und Betrieb getan werden?

Antwort:

Bei schwachen schulischen Leistungen sollte zunächst das Gespräch mit dem Lehrer gesucht werden, um festzustellen, wo die Schwächen liegen. Dieser Kontakt ist auch deshalb sehr wichtig, um eine eventuelle Nachhilfe (→ AbH: Siehe Frage 35) in Betracht zu ziehen.

Bei schlechten betrieblichen Leistungen gibt oft die Zwischenprüfung 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 Lehrling das Ausbildungsziel in der Regelausbildungszeit nicht erreicht, kann nach Abwägung aller Fakten auf Antrag des Auszubildenden eine Verlängerung der Ausbildungszeit erfolgen. (→ Verlängerung der Ausbildung: Siehe Frage 38).

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

35. Frage:

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

Antwort:

„Ausbildungsbegleitende Hilfen“ ist ein Programm der Arbeitsämter. Wenn in der Theorie Schwierigkeiten bestehen, können diese Hilfen für den Lehrling beantragt und bewilligt werden. Dies gilt besonders für Auszubildende, die lernbeeinträchtigt und/oder sozial benachteiligt sind sowie für Lehrlinge mit Sprachschwierigkeiten. Der Antrag ist bei der Berufsberatung des örtlichen Arbeitsamtes (→ Adresse: Siehe Kapitel IV) einzureichen; dort liegen auch die Adressen derjenigen Ansprechpartner vor, die diese Hilfen anbieten. **Für den Betrieb und für den Auszubildenden entstehen keine Kosten**, da diese vom Arbeitsamt übernommen werden. Die Unterrichtung erfolgt in kleinen Gruppen und wird von Lehrern und Pädagogen durchgeführt. Die Dauer beträgt 3-8 Stunden je Woche; der Förderplan wird in Abstimmung mit dem Ausbildungsbetrieb erstellt. Die Förderzeit beträgt im Regelfall 1 Jahr.

Fehlverhalten und Pflichtverletzungen durch den Auszubildenden

36. Frage:

Was kann bei Fehlverhalten und Pflichtverletzungen des Lehrlings getan werden?

Antwort:

Besonders bei jugendlichen Auszubildenden (unter 18 Jahren) sollten zuerst klärende Gespräche geführt werden unter Einbindung der Erziehungsberechtigten. Die Ausbildungsberatung steht Ihnen in diesen Fällen aber auch mit Rat und Gesprächsterminen zur Verfügung.

Weiterhin sollte in abgestufter Form vorgegangen werden. Das kann in Form einer Ermahnung geschehen und - weitergehend - bis zur Abmahnung führen. (→ Abmahnung: Siehe Frage 37) Wenn die Pflichtverletzungen und Verfehlungen auch nach einer Abmahnung oder mehreren Abmahnungen nicht zu beheben

sind, so ist eine Kündigung in Erwägung zu ziehen. Bei dieser Entscheidung sollten Sie sich aber beraten lassen, damit die Kündigung rechtlichen Bestand hat!

Abmahnung und Kündigung

37. Frage:

Was muss bei Abmahnung und Kündigung unbedingt beachtet werden?

Antwort:

Eine **Abmahnung** innerhalb einer Ausbildung ist die letzte erzieherische Maßnahme zur Behebung von Fehlverhalten und Pflichtverletzungen. Schwere Pflichtverletzungen, wie z.B. unentschuldigte Fehlzeiten in der Berufsschule führen nach einem Gespräch und nach einer Ermahnung letztendlich zu einer Abmahnung. Die Abmahnung ist somit die ‚letzte‘ Aufforderung zur Mängelbeseitigung. Weiteres Fehlverhalten nach der Abmahnung muss dann konsequenter Weise zur Kündigung führen.

Vor einer Kündigung aus wichtigem Grund ist mindestens eine Abmahnung erforderlich. Das gilt nicht bei Delikten, bei denen eine Abmahnung nicht möglich oder zumutbar ist. Als Beispiele seien hier Diebstahl oder Körperverletzung genannt. Eine korrekte Abmahnung muss folgende Mindestinhalte aufweisen:

- Die Bezeichnung ‚Abmahnung‘,
- die genaue Benennung des gerügten Fehlverhaltens,
- die unmissverständliche Aufforderung, dieses Verhalten zukünftig zu unterlassen und
- die eindeutige Androhung der Folgen (hier Kündigung aus wichtigem Grund), falls sich das Fehlverhalten wiederholt.

Es sollten wegen eines Fehlverhaltens nicht mehr als zwei Abmahnungen geschrieben werden. Die Annahme sollte durch den Auszubildenden bestätigt werden; bei minderjährigen Auszubildenden muss die Abmahnung auch gegenüber den gesetzlichen Vertretern ausgesprochen werden.

Eine **Kündigung** aus wichtigem Grund kann nur schriftlich erfolgen. Hier müssen die Kündigungsgründe klar benannt werden. Ein wichtiger Grund ist gegeben, wenn nach Abwägung aller Umstände und nach Abwägung aller Interessen die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses nicht länger zuzumuten ist. Wichtige Gründe sind ein fortgesetztes vertragswidriges Verhalten trotz Abmahnung. Hierzu gehören als Beispiel unentschuldigtes Fehlen in Schule, Betrieb und ÜBL sowie Straftaten, Gewalt oder Gewaltandrohung. Je länger ein Ausbildungsverhältnis besteht, um so strengere Anforderungen werden von Seiten der Arbeitsgerichte an eine Kündigung gestellt. Auch ist zu beachten, dass der Kündigungsgrund oder das bekannt werden des Kündigungsgrunds nicht länger als 14 Tage zurückliegen darf. Bei minderjährigen Auszubildenden muss die Kündigung auch gegenüber den gesetzlichen Vertretern ausgesprochen werden. Die Kündigung aus einem wichtigen Grund ist eine Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Der Erhalt sollte bestätigt werden und bei Versendung sollte ein Einschreiben mit Rückschein gewählt werden.

Verlängerung während der Ausbildung

38. 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. Gründe dafür sind: schwere, erkennbare Ausbildungsmängel und/oder längere Fehlzeiten durch Krankheit. Die Genehmigung erfolgt durch die Handwerkskammer.

Minderjährige Auszubildende**39. Frage:**

Was muss der Ausbildungsbetrieb bei minderjährigen Auszubildenden besonders beachten, und welche Aushänge sind vorgeschrieben?

Antwort:

Zu beachten sind vor allem die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes bezüglich Dauer der Arbeitszeit, Ruhepausen, Fünf-Tage-Woche, Urlaub und gefährliche Arbeiten. Jugendliche müssen weiterhin über Gefahren belehrt werden (hierzu gibt es Vordrucke); zudem muss die gesundheitliche Erstuntersuchung und die Nachuntersuchung durchgeführt werden. Die Nachuntersuchung ist ein Jahr nach Aufnahme der Beschäftigung erforderlich, wenn der Auszubildende dann noch nicht volljährig ist. Nach neun Monaten muss ausdrücklich zur Nachuntersuchung aufgefordert werden. Wenn 14 Monate nach Aufforderung keine Nachuntersuchung vorliegt, darf der Jugendliche nicht weiterbeschäftigt werden.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz muss aushängen sowie die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde. Bei mehr als drei Jugendlichen (unter 18 Jahren) müssen Arbeitszeiten und Ruhepausen ausgehängen werden. Der Arbeitgeber hat auch ein Verzeichnis der Jugendlichen (unter 18 Jahren) zu führen.

Bei Abmahnung und Kündigung ist zu beachten, dass die gesetzlichen Vertreter diese auch erhalten, da sie sonst nicht wirksam werden.

Verkürzung innerhalb der Ausbildung**40. Frage:**

Unter welchen Voraussetzungen kann innerhalb der Ausbildung die Ausbildungszeit verkürzt werden?

Antwort:

Die Verkürzungsgründe die vor Beginn der Ausbildung Gültigkeit haben, können auch nachträglich geltend gemacht werden (z.B. Fachoberschulreife, Fachhochschulreife und Abitur). Da aber ein abgeschlossener Vertrag besteht, muss auch der Ausbildungsbetrieb sein Einverständnis geben.

Auch kann ein Verkürzungsantrag an die Handwerkskammer wegen guter Leistungen in Betrieb und Schule gestellt werden. Hier wird aber immer der Rat dahingehend sein, eine vorzeitige Zulassung zur Prüfung (→ Vorzeitige Zulassung: Siehe Frage 41) zu beantragen.

Vorzeitige Zulassung zur Prüfung**41. Frage:**

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden, und wo kann ein Antrag eingereicht werden?

Antwort:

Sechs Monate vor dem regulären Prüfungstermin kann man auf Antrag zur Prüfung zugelassen werden. Der Antrag muss rechtzeitig (Anmeldefristen beachten) vom Auszubildenden an den Prüfungsausschuss gestellt werden. Voraussetzungen sind gute bzw. überdurchschnittliche Leistungen im Ausbildungsbetrieb und in den berufsbezogenen Fächern der Berufsschule. Der Durchschnitt muss in den prüfungsrelevanten Fächern mindestens bei 2,49 liegen. Eine Bescheinigung des Betriebes und der Berufsschule muss den üblichen Anmeldeunterlagen beigelegt werden.

Berichtshefte/Ausbildungsnachweise**42. Frage:**

Müssen Fachberichte oder tägliche bzw. wöchentliche Tätigkeitsnachweise geführt werden?

Antwort:

Die Führung der Berichtshefte ist in den Verordnungen zur Berufsausbildung geregelt. Hier ist im Regelfall aufgeführt, dass der Auszubildende ein Berichtsheft in Form eines Ausbildungsnachweises zu führen hat. Im Ausbildungsnachweis wird der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung nachweisbar gemacht und stellt somit eine Dokumentation dar. Je nach Beruf gibt es nun verschiedene Formen der Berichtshefte oder Ausbildungsnachweise. Für die meisten Berichtshefte trifft aber zu, dass die erste Seite eine Aufstellung einer Woche enthält. Diese Seite kann dann noch nach einzelnen Tagen unterteilt sein. Am Ende dieser Seite befinden sich die Unterschriftenfelder für Auszubildende 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 Dokumentation der Woche mit den ausgeführten Ausbildungsinhalten wird mit den entsprechenden Unterschriften abgeschlossen. Berufsschulinhalt und die überbetriebliche Unterweisung sind zeit- und textmäßig auch in dieser Wochenübersicht zu erfassen.

Achtung: Der ordnungsgemäß geführte Ausbildungsnachweis ist eine Zulassungsvoraussetzung zur Gesellenprüfung!

Die regelmäßige Durchsicht und Abzeichnung (mindestens monatlich) durch den Auszubildenden ist eminent wichtig und erforderlich. 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 dem 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.

43. Frage:

Wer unterschreibt die Ausbildungsnachweise, wer kann in die Hefte Einsicht nehmen, und wo müssen sie vorgelegt werden?

Antwort:

Die Vertragspartner des Ausbildungsvertrags unterschreiben den Ausbildungsnachweis. Das sind der Auszubildende und der Ausbilder. Weiterhin der Auszubildende sowie die gesetzlichen Vertreter bei noch nicht volljährigen Auszubildenden.

Einsicht nehmen können außer den Vertragspartnern die gesetzlichen Vertreter und gegebenenfalls die Berufsschule. Weiterhin wird der Prüfungsausschuss bei der Zulassung und der Zwischenprüfung Einsicht nehmen. Auch kann eine Einsichtnahme durch Bevollmächtigte der Handwerkskammer und der Innung erforderlich werden.

Vorgelegt werden die Berichtshefte/ Ausbildungsnachweise bei der Zwischenprüfung und bei der Gesellen- bzw. Abschlussprüfung. Bei der Gesellen- bzw. Abschlussprüfung müssen sie bei der Anmeldung abgegeben werden; sie sind eine Zulassungsvoraussetzung zur Prüfung.

Zwischenprüfung

44. Frage:

Kann man eine Zwischenprüfung nicht bestehen, und 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. Auch die Inanspruchnahme von ausbildungsbegleitenden Hilfen (→ AbH: Siehe Frage 35) kann zu diesem Zeitpunkt noch zur Leistungsverbesserung beitragen.

Schwangerschaft

45. Frage:

Was muss innerhalb 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 dem Staatlichen Amt für Arbeitsschutz eine Mitteilung machen (→ Adresse: Siehe Kapitel IV). **Eine Kündigung - auch in der Probezeit - ist nicht mehr durchführbar.** Ausnahmen gibt es nur über die Bezirksregierung (→ Adresse: Siehe Kapitel IV). Während der Schwangerschaft muss zu ärztlichen Untersuchungen eine Freistellung erfolgen; sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung besteht ein Beschäftigungsverbot.

Wenn von der Auszubildenden kein Erziehungsurlaub genommen wird, so kann die Ausbildung unter Beachtung von Beschäftigungseinschränkungen und Beschäftigungsverboten weitergeführt werden. Wird jedoch ein Erziehungsurlaub beantragt, so wird das Berufsausbildungsverhältnis um diese Zeit unterbrochen. Hier muss eine entsprechende Mitteilung an die Handwerkskammer erfolgen. Nach dem Erziehungsurlaub, der bis zu 3 Jahre dauern kann, fängt die Auszubildende wieder an dem Punkt an, an dem die Ausbildung unterbrochen wurde. Die Zeiten der Beschäftigungsverbote führen nicht zu einer Verlängerung der Ausbildungszeit.

Wenn jedoch geplant wird, die Ausbildung innerhalb des Erziehungsurlaubs mit einer verminderten Stundenzahl weiterzuführen, so ist hierzu eine Beratung und Genehmigung durch die Handwerkskammer erforderlich.

Fehlzeiten innerhalb der Ausbildung

46. Frage:

Durch Krankheit(en) sind hohe Fehlzeiten aufgetreten. Kann die Prüfung in einem solchen Fall noch regulär abgelegt werden, oder muss die Ausbildungszeit verlängert werden?

Antwort:

Hier muss der Einzelfall sorgfältig abgewogen werden. Je nach Leistungsstand kann gesagt werden, dass bis zu 20% Fehlzeiten eventuell noch aufgeholt werden können. Diese 20% beziehen sich auf die gesamte Ausbildungszeit und stellen einen Richtwert dar, dem einige Gerichtsurteile zugrunde liegen. Andere Gerichtsurteile sprechen aber in diesem Zusammenhang schon von einer Zeitdauer von 10%. Wenn man den höchsten Wert zugrunde legt, so wäre ab 20% Fehlzeiten auch eine Zulassung zur Prüfung gefährdet, da zur Zulassung die zurückgelegte Ausbildungszeit erforderlich ist.

TIPP: Lassen Sie sich im Einzelfall von der Ausbildungsberatung beraten und ziehen Sie auch eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses in Betracht (→ Verlängerung der Lehrzeit: Siehe Frage 38).

Abzüge von der Ausbildungsvergütung

47. Frage:

Können unentschuldigte Fehlzeiten von der Ausbildungsvergütung oder vom Urlaub abgezogen werden?

Antwort:

Ein Abzug ist grundsätzlich weder von der Vergütung noch vom Urlaub zulässig. Der Ausbildungsbetrieb ist aber nur verpflichtet die Ausbildungsvergütung für die geleistete Ausbildungszeit zu zahlen - einschließlich der Zeiten der Freistellung. Unentschuldigte Fehlzeiten müssen demnach nicht vergütet werden.

Anzumerken ist noch, dass unentschuldigte Fehlzeiten eine erhebliche Pflichtverletzung darstellen und zur Abmahnung und Kündigung (→ Abmahnung und Kündigung: Siehe Frage 37) führen können.

Schadenersatz

48. 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. Das wäre zum einen die Aufsichtspflicht, die Art der Anweisung die zum Schaden führte und die 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. Im Ausbildungsverhältnis können diese strittigen Dinge zu einem Verfahren vor dem Schlichtungsausschuss führen (→ Schlichtungsausschuss: Siehe Frage 49).

Beilegung von Streitigkeiten / Ausschuss für Lehrlingsstreitigkeiten

49. 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 Arbeitsgerichtes der Ausschuss für Lehrlingsstreitigkeiten (Schlichtungsausschuss) anzurufen.

Dieser Ausschuss 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.

TIPP:

Die für den Kammerbezirk Düsseldorf maßgebliche „Verfahrensordnung zur Schlichtung von Lehrlingsstreitigkeiten“ ist bei der Ausbildungsberatung erhältlich.

Gesellen- und Abschlussprüfung

50. 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 Betrieb, der zudem für die Zahlung der Prüfungsgebühr zuständig ist.

51. Frage:

Welche Unterlagen werden zur Anmeldung benötigt?

Antwort:

Die geforderten Unterlagen sind im Anmeldungsschreiben aufgeführt. Wenn ein eingetragenes Berufsausbildungsverhältnis besteht, so müssen die vollständigen Berichtshefte beigelegt werden, der Nachweis der abgelegten Zwischenprüfung(en) und gegebenenfalls die Nachweise der besuchten ÜBL-Lehrgänge.

52. Frage:

Muss der Ausbildungsbetrieb schon einen Tag vor den Prüfungen freistellen?

Antwort:

Nur Jugendliche (unter 18 Jahre) müssen an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freigestellt werden.

III. c) Fragen am Ende der Ausbildung

Ende der Ausbildungszeit

53. Frage:

Endet die Ausbildung mit dem Enddatum des Ausbildungsvertrags oder am letzten Prüfungstag?

Antwort:

Wenn der Auszubildende vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit die Gesellen- oder Abschlussprüfung besteht, so endet das Ausbildungsverhältnis mit Bestehen der Prüfung. Am letzten Prüfungstag wird vom Prüfungsausschuss eine vorläufige Bescheinigung ausgestellt, worin 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. Wurde die **Prüfung nicht bestanden**, so endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Enddatum des Ausbildungsvertrags, es sei denn, der Lehrling verlangt eine Verlängerung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung.

Verlängerung

54. Frage:

Die Prüfung wurde nicht bestanden. Muss die Ausbildung nun verlängert werden, oder gibt es noch andere Möglichkeiten?

Antwort:

Es ist Bestandteil des Ausbildungsvertrags, dass bei Nichtbestehen der Prüfung eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bis zur nächsten Wiederholungsprüfung verlangt werden kann. **Auf Verlangen des Auszubildenden muss der Ausbildungsbetrieb dem Verlängerungsbegehren stattgeben.** Wird keine Verlängerung verlangt, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit dem Enddatum des Ausbildungsvertrags. Zur Wiederholungsprüfung kann sich dann der Auszubildende selber anmelden; in diesem Fall aber muss die Prüfungsgebühr vom Lehrling selbst getragen werden.

55. 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. Fällt in dieses Jahr noch die zweite Wiederholungsprüfung, so muss der Verlängerung zugestimmt werden. Dieses Jahr berechnet sich ab dem Enddatum des ursprünglichen Ausbildungsvertrags. Eine Verlängerung über dieses Jahr hinaus ist aber nicht möglich.

Weiterarbeit/ Übernahme

56. Frage:

Muss vor der Prüfung schon eine Vereinbarung über die Weiterarbeit getroffen werden?

Antwort:

Innerhalb von sechs Monaten vor der Gesellen- oder Abschlussprüfung kann eine Vereinbarung über eine Weiterbeschäftigung abgeschlossen werden. Einige Tarifverträge (Metall und Friseur) enthalten abweichende Regelungen, welche eine Weiterbeschäftigung für sechs Monate vorsehen, oder eine Kündigung drei Monate vor Beendigung vorsehen.

TIPP:

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

Prüfung nach Beendigung der Ausbildungszeit**57. 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 Gebühr zu entrichten und so die Prüfung zu ermöglichen. Sollte die Prüfung nicht bestanden werden, so kann der Auszubildende rückwirkend eine Verlängerung verlangen.

Urlaub**58. Frage:**

Eine Weiterarbeit über die Gesellenprüfung hinaus wird nicht vereinbart. Was geschieht mit dem Resturlaub?

Antwort:

Wenn ein Urlaub bei einer Beendigung oder Kündigung nicht mehr genommen werden kann, so ist er auszuzahlen. Eine dementsprechende Bescheinigung ist auszustellen.

Zeugnis**59. 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.

Es kann auch von dem Auszubildenden ein ‚qualifiziertes‘ Zeugnis verlangt werden. Zusätzlich werden hier Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten gemacht.

IV. Wichtige Adressen im Ausbildungsgeschehen

- **Handwerkskammer Düsseldorf**

Handwerkskammer Düsseldorf

Georg-Schulhoff-Platz 1

40221 Düsseldorf

☎ 02 11 / 87 95 – 0

Ausbildungsberatung:

☎ 02 11 / 87 95 – 632

Internet: www.hwk-duesseldorf.de

E-Mail: ausbildungsberatung@hwk-duesseldorf.de

- **Kreishandwerkerschaften im Regierungsbezirk Düsseldorf**

Kreishandwerkerschaft Düsseldorf

Klosterstraße 73-75,

40211 Düsseldorf

☎ 02 11 / 36 70 70

Internet: www.kh-net.de/duesseldorf

Kreishandwerkerschaft Duisburg

Düsseldorfer Straße 166

47053 Duisburg

☎ 02 03 / 99 63 40

Internet: www.kh-net.de/duisburg

Kreishandwerkerschaft Essen

Katzenbruchstraße 71

45141 Essen

☎ 02 01 / 32 00 80

Internet: www.kh-net.de/essen

Kreishandwerkerschaft Kleve

Stechbahn 60

47533 Kleve

☎ 0 28 21 / 7 55 20

Kreishandwerkerschaft Krefeld

Westwall 122

47798 Krefeld

☎ 0 21 51 / 9 77 80

Internet: www.kh-net.de/krefeld

Kreishandwerkerschaft Mettmann

Am Rathaus 3

40822 Mettmann

☎ 0 21 04 / 9 55 30

Internet: www.kh-net.de/mettmann

Kreishandwerkerschaft Mönchengladbach

Pescher Straße 115

41065 Mönchengladbach

☎ 0 21 61 / 4 91 50

Internet: www.kh-net.de/moenchengladbach

Kreishandwerkerschaft Mülheim a.d.R.

Zunftmeisterstraße 26

45468 Mülheim an der Ruhr

☎ 02 08 / 47 00 51

Internet: www.kreishandwerkerschaft-muelheim.de**Kreishandwerkerschaft Kreis Neuss**

Oberstraße 18-24

41460 Neuss

☎ 0 21 31 / 75 87 70

Internet: www.kh-net.de/neuss**Kreishandwerkerschaft Oberhausen**

Tannenbergsstraße 1

46045 Oberhausen

☎ 02 08 / 82 45 80

Internet: www.kh-net.de/oberhausen**Kreishandwerkerschaft Remscheid**

Hindenburgstraße 60

42853 Remscheid

☎ 0 21 91 / 2 20 - 05/06

Internet: www.handwerk-remscheid.de**Kreishandwerkerschaft Solingen**

Heinestraße 5

42651 Solingen

☎ 02 12 / 2 22 14 - 0

Internet: www.kh-net.de/solingen**Kreishandwerkerschaft Viersen**

Theodor-Heuss-Platz 5-7

41747 Viersen

☎ 0 21 62 / 3 70 70

Internet: www.kh-net.de/viersen**Kreishandwerkerschaft des Kreises Wesel**

Handwerkerstraße 1

46485 Wesel

☎ 02 81 / 9 62 62 - 0

Kreishandwerkerschaft Wuppertal

Haspeler Straße 2

42285 Wuppertal

☎ 02 02 / 28 09 00

Internet: www.handwerk-wuppertal.de

- **Innungen mit eigener Geschäftsstelle**

Bäcker-Innung Krefeld

St.-Anton-Straße 208
47798 Krefeld
☎ 0 21 51 / 77 30 15

Bäcker-Innung Rhein-Ruhr

(Innungsbezirk: Düsseldorf, Duisburg, Essen, Oberhausen)
Am Kiekenbusch 4
47269 Duisburg
☎ 02 03 / 71 06 50

Baugewerbe-Innung Düsseldorf

Bachstraße 148
40217 Düsseldorf
☎ 02 11 / 31 20 81

Fleischer-Innung Duisburg

Gelderblomstraße 1 (Schlachthof)
47138 Duisburg
☎ 02 11 / 42 26 41

Fleischer-Innung Düsseldorf

Spichernstraße 49
40476 Düsseldorf
☎ 02 11 / 44 54 71

Fleischer-Innung Essen / Mülheim

Lützwowstraße 10
45141 Essen
☎ 02 01 / 3 20 00 12

Fleischer-Innung Mönchengladbach

Lürriper Straße 131 (Schlachthof)
41056 Mönchengladbach
☎ 0 21 61 / 4 50 01

Fleischer-Innung Krefeld

Dießemer Straße 13 (Schlachthof)
47799 Krefeld
☎ 0 21 51 / 2 15 83

Fleischer-Innung Wuppertal

Viehhofstraße 117 a
42117 Wuppertal
☎ 02 02 / 42 10 - 53/54

Glaser-Innung Düsseldorf

Auf'm Tetelberg 11
40221 Düsseldorf
☎ 02 11 / 61 25 95

Innung des Gebäudereiniger-Handwerks
(Innungsbezirk: Essen, Mülheim, Oberhausen)
Lazarettstraße 13
45127 Essen
☎ 02 01 / 20 27 41

Innung des Kfz-Handwerks Düsseldorf
Mendelssohnstraße 16
40233 Düsseldorf
☎ 02 11 / 66 34 34

Innung für Sanitär- u. Heizungstechnik Düsseldorf
Klosterstraße 73-75
40211 Düsseldorf
☎ 02 11 / 36 70 70

Keramiker-Innung Nordrhein
(Innungsbezirk: NRW)
Spessartstraße 48-50
53119 Bonn
☎ 02 28 / 72 62 10

Schornsteinfeger-Innung Düsseldorf
(Innungsbezirk: Regierungsbezirk Düsseldorf)
Weinheimer Straße 27
40229 Düsseldorf
☎ 02 11 / 21 50 22

Zahntechniker-Innung
(Innungsbezirk: Regierungsbezirk Düsseldorf)
Willstätter Straße 3
40549 Düsseldorf
☎ 02 11 / 43 07 60

- **Sozialkassen**

Bäckerhandwerk
Zusatzversorgungskasse für die
Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks
Bondorfer Straße 23
53604 Bad Honnef
☎ 0 22 24 / 77 04 – 0

Baugewerbe
Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes
Salierstraße 6
65189 Wiesbaden
☎ 06 11 / 70 7 - 0

Dachdeckerhandwerk
Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk
Rosenstraße 2
65189 Wiesbaden
☎ 06 11 / 16 01 - 0

Gerüstbaugewerbe

Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes
Mainzer Straße 98 - 102
65189 Wiesbaden
☎ 06 11 / 73 39 – 0

Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk

Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks
Washingtonstraße 75
65189 Wiesbaden
☎ 06 11 / 70 28 96

- **Staatliche Ämter für Arbeitsschutz**

Landesanstalt für Arbeitsschutz

des Landes Nordrhein-Westfalen
Ulenbergstraße 127 – 131
40225 Düsseldorf
☎ 02 11 / 31 01 – 0
Internet: www.arbeitsschutz.nrw.de

Staatliches Amt für Arbeitsschutz Essen

(Amtsbezirke: Kreis Wesel, kreisfreie Städte Duisburg, Essen, Mülheim und Oberhausen)
Ruhrallee 55 – 57
45138 Essen
☎ 02 01 / 27 67 – 0

Staatliches Amt für Arbeitsschutz Mönchengladbach

(Amtsbezirke: Kreis Kleve, Viersen und Neuss, kreisfreie Städte Krefeld und Mönchengladbach)
Viktoriastraße 52
41061 Mönchengladbach
☎ 0 21 61 / 8 15 – 0

Staatliches Amt für Arbeitsschutz Wuppertal

(Amtsbezirke: Kreis Mettmann, kreisfreie Städte Düsseldorf, Remscheid, Solingen und Wuppertal)
Alter Markt 9 – 13
42275 Wuppertal
☎ 02 02 / 57 44 – 0

- **Anschrift der Bezirksregierung Düsseldorf**

Bezirksregierung Düsseldorf
Cecilienallee 2
40474 Düsseldorf
☎ 02 11 / 47 5 - 0
Internet: www.bezreg-duesseldorf.nrw.de

- **Arbeitsämter im Regierungsbezirk Düsseldorf**

Arbeitsamt Düsseldorf

(Amtsbezirk: Stadt Düsseldorf und Kreis Mettmann ohne Velbert)

Grafenberger Allee 300

40237 Düsseldorf

☎ 02 11 / 6 92 - 0

Internet: www.arbeitsamt.de/duesseldorf

Arbeitsamt Duisburg

Wintgensstraße 29-33

47058 Duisburg

☎ 02 03 / 3 02 - 0

Internet: www.arbeitsamt.de/duisburg

Arbeitsamt Essen

Berliner Platz 10

45127 Essen

☎ 02 01 / 18 10

Internet: www.arbeitsamt.de/essen

Arbeitsamt Krefeld

(Amtsbezirk: Krefeld, Viersen)

Philadelphiastraße 2

47799 Krefeld

☎ 0 21 51 / 92 - 0

Internet: www.arbeitsamt.de/krefeld

Arbeitsamt Mönchengladbach

(Amtsbezirk: Mönchengladbach, Kreis Neuss)

Lürriper Straße 78 - 80

41065 Mönchengladbach

☎ 0 21 61 / 40 4 - 0

Internet: www.arbeitsamt.de/moenchengladbach

Arbeitsamt Oberhausen

(Amtsbezirk: Oberhausen, Mülheim)

Mülheimer Straße 36

46045 Oberhausen

☎ 02 08 / 85 06 - 0

Internet: www.arbeitsamt.de/oberhausen

Arbeitsamt Solingen

(Amtsbezirk: Solingen, Remscheid)

Kamper Straße 35

42699 Solingen

☎ 02 12 / 23 55 - 0

Internet: www.arbeitsamt.de/solingen

Arbeitsamt Wesel

(Amtsbezirk: Kreis Wesel, Kreis Kleve)

Reeser Landstrasse 61

46483 Wesel

☎ 02 81 / 96 20 - 0

Internet: www.arbeitsamt.de/wesel

Arbeitsamt Wuppertal

(Amtsbezirk: Wuppertal, Velbert)

Hünefeldstraße 3 - 17

42285 Wuppertal

☎ 02 02 / 28 28 - 0

Internet: www.arbeitsamt.de/wuppertal

- **Arbeitsministerium**

Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (MASQT)

Horionplatz 1

40213 Düsseldorf

☎ 02 11 / 86 18 – 50

Internet: www.masqt.nrw.de

- **Landschaftsverband Rheinland**

Der regionale Kommunalverband der rheinischen Städte und Kreise

Hauptfürsorgestelle

Hermann-Pünder-Straße 1

50679 Köln

☎ 02 21 / 80 9 - 0

Internet: www.lvr.de

- **Deutsche Ausgleichsbank**

Deutsche Ausgleichsbank

Ludwig-Erhard-Platz 1-3

53170 Bonn

☎ 02 28 / 8 31 – 24 00

Internet: www.deutsche-ausgleichsbank.de