DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Digitale Frühstückspause

FAQs im Ausbildungs- und Prüfungswesen

15. November 2022

Kreishandwerkerschaft
Paderborn-Lippe

Ausbildungsvertrag

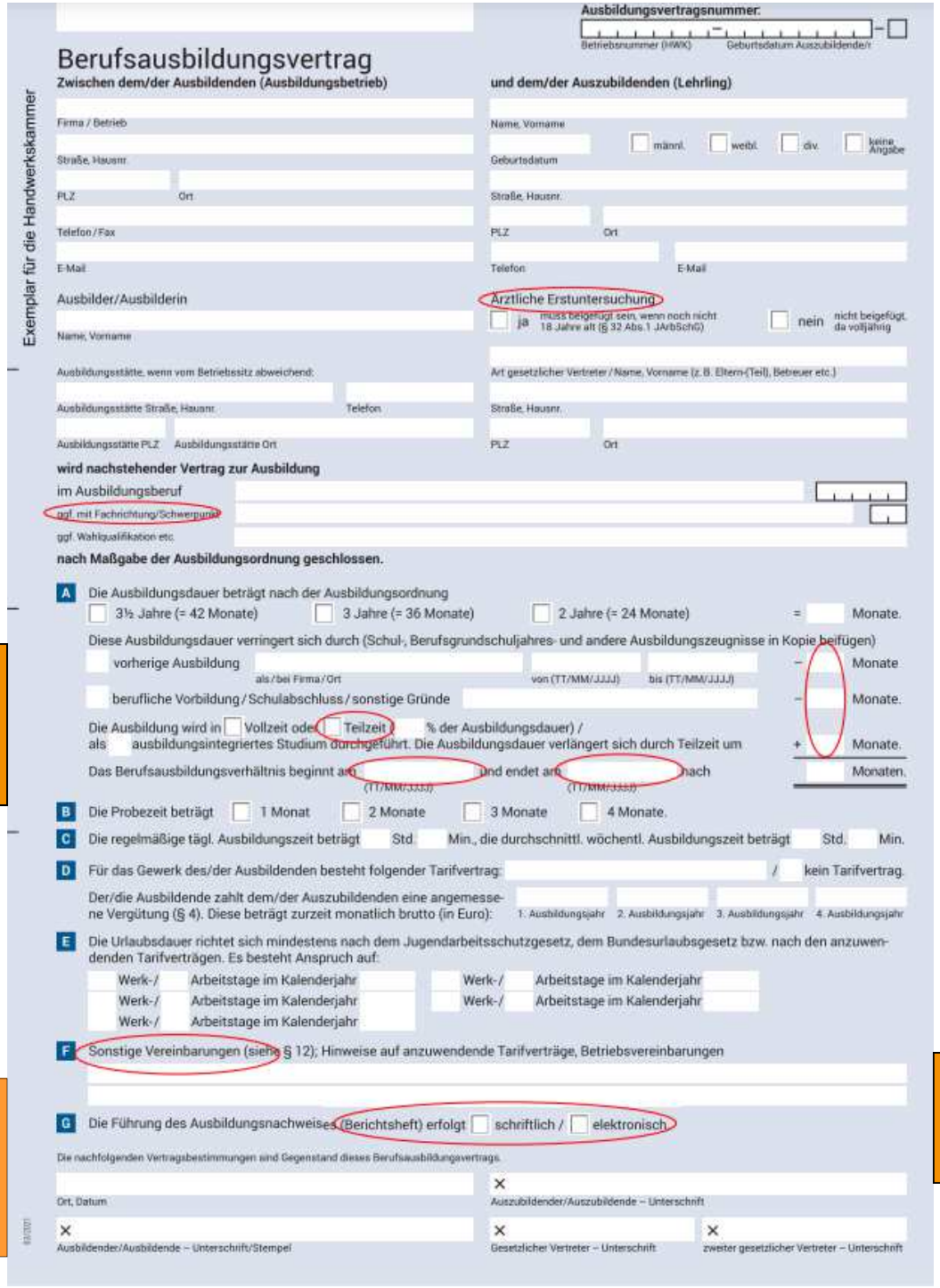
Neue Vertragsformulare mit Berücksichtigung des Nachweisgesetzes werden derzeit durch die Handwerksorganisation (ZDH / HWK) erarbeitet.

Vorlage: Stand 03.2021

Der digitale Berufsausbildungsvertrag steht Ihnen unter www.kh-online.de zum Download zur Verfügung.

Link: www.kh-online.de/ausbildungsmanagement/pruefungswesen/

Bitte beachten Sie außerdem den Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverträge, der vom Ausbildungsbetrieb ebenfalls ausgefüllt und unterzeichnet werden muss.



Ausbildungsvertragsnummer:

Betriebsnummer (HWK) – Geburtsdatum Auszubildende/r

Berufsausbildungsvertrag

Exemplar für die Handwerkskammer

Zwischen dem/der Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)

Firma / Betrieb

Straße, Hausnr.

PLZ Ort

Telefon / Fax

E-Mail

und dem/der Auszubildenden (Lehrling)

Name, Vorname

Geburtsdatum ☐ männl. ☐ weibl. ☐ div. ☐ keine Angabe

Straße, Hausnr.

PLZ Ort

Telefon E-Mail

Ausbilder/Ausbilderin

Name, Vorname

Ärztliche Erstuntersuchung

☐ ja muss beigefügt sein, wenn noch nicht 18 Jahre alt (§ 32 Abs.1 JArbSchG) ☐ nein nicht beigefügt, da volljährig

Ausbildungsstätte, wenn vom Betriebssitz abweichend:

Ausbildungsstätte Straße, Hausnr. Telefon

Ausbildungsstätte PLZ Ausbildungsstätte Ort

Art gesetzlicher Vertreter / Name, Vorname (z. B. Eltern-(Teil), Betreuer etc.)

Straße, Hausnr.

PLZ Ort

wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung

im Ausbildungsberuf

ggf. mit Fachrichtung/Schwerpunkt

ggf. Wahlqualifikation etc.

nach Maßgabe der Ausbildungsordnung geschlossen.

A Die Ausbildungsdauer beträgt nach der Ausbildungsordnung

☐ 3½ Jahre (= 42 Monate) ☐ 3 Jahre (= 36 Monate) ☐ 2 Jahre (= 24 Monate) = Monate.

Diese Ausbildungsdauer verringert sich durch (Schul-, Berufsgrundschuljahres- und andere Ausbildungszeugnisse in Kopie beifügen)

☐ vorherige Ausbildung als / bei Firma / Ort von (TT/MM/JJJJ) bis (TT/MM/JJJJ) – Monate

☐ berufliche Vorbildung / Schulabschluss / sonstige Gründe – Monate.

Die Ausbildung wird in ☐ Vollzeit oder ☐ Teilzeit (% der Ausbildungsdauer) / als ausbildungsintegriertes Studium durchgeführt. Die Ausbildungsdauer verlängert sich durch Teilzeit um + Monate.

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am (TT/MM/JJJJ) und endet am (TT/MM/JJJJ) nach Monaten.

B Die Probezeit beträgt ☐ 1 Monat ☐ 2 Monate ☐ 3 Monate ☐ 4 Monate.

C Die regelmäßige tägl. Ausbildungszeit beträgt Std. Min., die durchschnittl. wöchentl. Ausbildungszeit beträgt Std. Min.

D Für das Gewerk des/der Ausbildenden besteht folgender Tarifvertrag: / ☐ kein Tarifvertrag.

Der/die Ausbildende zahlt dem/der Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 4). Diese beträgt zurzeit monatlich brutto (in Euro): 1. Ausbildungsjahr 2. Ausbildungsjahr 3. Ausbildungsjahr 4. Ausbildungsjahr

E Die Urlaubsdauer richtet sich mindestens nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, dem Bundesurlaubsgesetz bzw. nach den anzuwendenden Tarifverträgen. Es besteht Anspruch auf:

Werk-/ Arbeitstage im Kalenderjahr

Werk-/ Arbeitstage im Kalenderjahr

Werk-/ Arbeitstage im Kalenderjahr

Werk-/ Arbeitstage im Kalenderjahr

Werk-/ Arbeitstage im Kalenderjahr

F Sonstige Vereinbarungen (siehe § 12); Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen

G Die Führung des Ausbildungsnachweises (Berichtsheft) erfolgt ☐ schriftlich / ☐ elektronisch.

Die nachfolgenden Vertragsbestimmungen sind Gegenstand dieses Berufsausbildungsvertrags.

Ort, Datum

× Auszubildender/Auszubildende – Unterschrift

× Ausbildender/Ausbildende – Unterschrift/Stempel

× Gesetzlicher Vertreter – Unterschrift

× zweiter gesetzlicher Vertreter – Unterschrift

03/2021

Informationen zum digitalen Ausbildungsnachweis finden Sie unter

Link: www.kh-online.de/ausbildungsmanagement/digitales-berichtsheft/

Beginn und Ende der Ausbildung I Prüfungsintervall

36 Monate Ausbildung

01.08.2023 – 31.07.2026 I Sommerprüfung 2026

11.09.2023 – 10.09.2026 I Sommerprüfung 2026

04.10.2023 – 03.10.2026 I Winterprüfung 2026/27 (Zeitraum 04.10.2026 – 31.01.2027!)
(Prüfungsende)

42 Monate Ausbildung

15.08.2023 – 14.02.2027 I Winterprüfung 2026/27

01.10.2023 – 30.03.2027 I Winterprüfung 2026/27

01.11.2023 – 30.04.2027 I Sommerprüfung 2027 (Zeitraum 01.05.2027 – 31.07.2027!)
(Prüfungsende)

Sommerprüfung	I	Ausbildungsende 01.04. bis 30.09.
Winterprüfung	I	Ausbildungsende 01.10. bis 31.03.

Verkürzungen bei Vertragsabschluss

- Fachoberschulreife
- erfolgreich absolvierte Einstiegsqualifizierung (EQJ)

bis zu 6 Monate

- Nachweis der Fachhochschulreife
- allgemeine Hochschulreife
- erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung
- Alter (Auszubildende/r über 21 Jahre)

bis zu 12 Monate

- <u>bei Übernahme:</u> neuer Vertrag - Anrechnung bereits absolvierter Ausbildungszeit

Verkürzungen während der Ausbildung

- bei überdurchschnittlich guten Leistungen in der Praxis und im Berufskolleg **bis zum Ende des 2. Ausbildungsjahres**

  } Verkürzungsantrag mit entsprechenden Nachweisen

- im Laufe der letzten 12 Monate kann ein **Antrag auf vorzeitige Zulassung** gestellt werden

  } formloser, fristgerechter Antrag unter Beifügung der geforderten Nachweise I besondere Anforderungen

Die vorgegebene Mindestausbildungsdauer darf nicht unterschritten werden.

Verlängerung der Ausbildungszeit

- bei erkennbaren schweren Mängel in der Ausbildung
- Nichterreichen des Leistungszieles des Berufskollegs
- längere vom Auszubildenden nicht zu vertretende Ausfallzeiten (z. B. Krankheit)

} Verlängerungsantrag mit entsprechenden Nachweisen

Bei Festsetzung der Verlängerungszeiten sind die Prüfungstermine zu berücksichtigen.

Das Ausbildungsverhältnis endet im Falle des Nicht-Bestehens mit Ablauf der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit. Das Ausbildungsverhältnis verlängert sich auf Verlangen der/des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr (§ 21 Berufsbildungsgesetz).

Prüfungswesen

Konventionelle Prüfungen

- Zwischenprüfung ⇒ Lernstandsfeststellung
- Gesellenprüfung ⇒ liefert einzig das Gesamtergebnis zu 100%

Gestreckte Gesellenprüfungen

- Teil 1 Gesellenprüfung ⇒ Gewichtung zwischen 20% - 40% je nach Ausb.-Ordnung
- Gesellenprüfung ⇒ besteht aus den beiden zeitlich auseinander fallenden Teilen 1 und 2

⇒ Gesamtergebnis von Teil 1 und Teil 2

Anmelde- u. Zulassungswesen

- Zwischenprüfung (kein Anmeldeverfahren)

- Gesellenprüfung (gesondertes Anmeldeverfahren)
  gestreckte Gesellenprüfung Tei1 + Teil 2

  Zulassungsvoraussetzung:

  - ✓ Eintragung Lehrlingsrolle
  - ✓ Ausbildungsdauer zurückgelegt - Fehlzeiten ?
  - ✓ Teilnahme an vorgeschriebener Zwischen- bzw. Teil 1-Prüfung
  - ✓ ordnungsgemäße Berichtsheftführung

Erklärung zur absolvierten Ausbildungszeit und ordnungsgemäßen Berichtsheftführung.

Sonstige Fragestellungen

- vorzeitige Zulassung zur Gesellenprüfung
- Nicht-Zulassungen (besonderes Verfahren)
- Nicht-Teilnahme im Krankheitsfall (Attest)
- unentschuldigte Nicht-Teilnahme
- Rücktritt von der Prüfung (nur vor Beginn möglich)
- mündliche Ergänzungsprüfung
- Wiederholungsprüfungen
- Gesellenprüfung: Ergebnismitteilung und deren Konsequenzen
- vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (Aufhebungsvertrag)
- Abmahnungen und Kündigungen

Überleitung Rechtsabteilung

IHRE ANSPRECHPARTNER FÜR DAS PRÜFUNGSWESEN

Ulrike Rhode

Tel.: 05251/700-120
E-Mail: Rhode@kh-paderborn-lippe.de

Elena Klocke

Tel.: 05251/700-207
E-Mail: Elena.Klocke@kh-paderborn-lippe.de

Christiane Thöne

Tel.: 05251/700-121
E-Mail: Christiane.Thoene@kh-paderborn-lippe.de

Sabine Schwarz

Tel.: 05231/9701-27
E-Mail: Sabine.Schwarz@kh-paderborn-lippe.de

Wir beraten Sie gern!

Rechtliche Besonderheiten

Der Berufsausbildungsvertrag, § 10 BBiG

Darin sind geregelt:

- Rechte der Vertragsparteien
- Pflichten der Vertragsparteien

Der Berufsausbildungsvertrag, § 10 BBiG

Darin sind geregelt:

- Rechte der Vertragsparteien
- Pflichten der Vertragsparteien

Auch geregelt:

Die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

- aufgrund Befristung (§ 21 I BBiG)
- aufgrund vorzeitig durch Bestehen der Gesellenprüfung (§ 21 II BBiG)
- durch Kündigung (§ 22 BBiG)

Gesellenprüfung: Ergebnismitteilung und deren Konsequenzen

Ende der Ausbildungszeit bei bestandener Prüfung mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durch den Prüfungsausschuss

Folge: Keine gegenseitigen Rechte und Pflichten mehr ab jetzt!

Gesellenprüfung: Ergebnismitteilung und deren Konsequenzen

+++ ACHTUNG! +++ § 24 BBiG Weiterarbeit +++

„Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.“

Gesellenprüfung: Ergebnismitteilung und deren Konsequenzen

+++ ACHTUNG! +++ § 24 BBiG Weiterarbeit +++

Aber Voraussetzung für § 24 BBiG:

Der Ausbildende oder ein zum Abschluss des Arbeitsvertrages berechtigter Vertreter hat Kenntnis von der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und der Weiterbeschäftigung.

Folge: „Erschleichen“ der Weiterbeschäftigung durch Azubi nicht möglich.

(BAG, Urteil vom 20.03.2018, Az.: 9 ZR 47917)

Abmahnungen und Kündigungen

Abmahnung = Erzieherische Maßnahme zur Behebung von Fehlverhalten und Pflichtverletzungen

Abmahnungen und Kündigungen

Abmahnung = Erzieherische Maßnahme zur Behebung von Fehlverhalten und Pflichtverletzungen

Mindestinhalt:

- Bezeichnung „Abmahnung“
- genaue Benennung des gerügten Fehlverhaltens
- Aufforderung, dieses Verhalten zukünftig zu unterlassen
- Androhung der Folgen (Kündigung), falls sich Fehlverhalten wiederholt

Abmahnungen und Kündigungen

Häufig gestellte Frage: Wann kann ich endlich kündigen?

Oder anders formuliert: Wie werde ich den los?!?

Während der Probezeit jederzeit ohne Abmahnung möglich (§ 22 I BBiG)

Nach der Probezeit nur fristlos aus wichtigem Grund (§ 22 II Nr. 1 BBiG)

- Grundsätzlich wiederholte Abmahnung in gleichgelagerten Fällen erforderlich!
- Ausnahme: Schwere Vertrauensverstöße (Diebstahl, Unterschlagung, Körperverletzung)

Abmahnungen und Kündigungen

Beispiele für wichtige Gründe bei fristloser Kündigung:

- Fortgesetztes unentschuldigtes Fehlen in Betrieb, Berufsschule oder übA
- Wiederholtes Zuspätkommen
- Während der Ausbildungszeit begangene Straftat
- ernstzunehmende Gewaltandrohung gegenüber Vorgesetzten, Kollegen oder Mit-Azubis
- Massive rassistische Beleidigungen von Mit-Azubis
- mangelnde Bereitschaft zur Eingliederung in die betriebliche Ordnung
- Eigenmächtige Urlaubsantritt

Abmahnungen und Kündigungen

Formalia:

- Kündigung immer schriftlich (Papier, keine Mail, kein Fax)!
- Angabe des wichtigen Grundes mit Datum, Zeit, Ort und Art des Vertragsverstoßes!
- Unterschrift des zur Kündigung Berechtigten
- Zugang beim Empfänger: spätestens 2 Wochen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes

Bei Jugendlichen beachten:

Abmahnung und Kündigung nur wirksam, wenn sie gesetzlichem Vertreter zugehen!

Abmahnungen und Kündigungen

Beweissichere Zustellung:

- persönliche Übergabe (keine Quittierungspflicht, daher Zeuge empfohlen)
- per Einwurf-Einschreiben
- per Bote
- per Gerichtsvollzieher

Vorzeitige Beendigung durch Aufhebungsvertrag

Vorteil:

- Jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen möglich
- Beendigungszeitpunkt frei vereinbar
- weitere Modalitäten (Resturlaub, Zeugnis etc.) können mitgeregelt werden

Vorzeitige Beendigung durch Aufhebungsvertrag

Vorteil:

- Jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen möglich
- Beendigungszeitpunkt frei vereinbar
- weitere Modalitäten (Resturlaub, Zeugnis etc.) können mitgeregelt werden

Nachteil:

- für Azubi Risiko einer Sperrzeit (§ 144 SGB III), wenn kein wichtiger Grund vorliegt
- Betrieb muss auf dieses Risiko hinweisen, sonst Gefahr der Anfechtung!
- Betrieb muss auf etwaigen Kündigungsschutz (z.B. bei Schwangerschaft) hinweisen!

Vorzeitige Beendigung durch Aufhebungsvertrag

Formalia:

- Schriftformerfordernis (§ 10 II BBiG, § 623 BGB)

Bei Jugendlichen beachten:

Aufhebungsvertrag nur wirksam, wenn die gesetzlichen Vertreter schriftlich zustimmen!

Vorzeitige Beendigung durch Aufhebungsvertrag

TIPP 1:

Bedenkzeit von ein bis zwei Arbeitstagen geben!

Andernfalls Risiko, dass das Arbeitsgericht die Nichtigkeit des Aufhebungsvertrag wegen Überrumpelung feststellt.

TIPP 2:

Jegliche Situationen vermeiden, die als Bedrohung gewertet werden könnten.

Andernfalls Risiko, dass Aufhebungsvertrag angefochten werden kann.

IHRE ANSPRECHPARTNER FÜR DIE RECHTSBERATUNG

Raphael Thomas

Telefon: 05231/9701-19

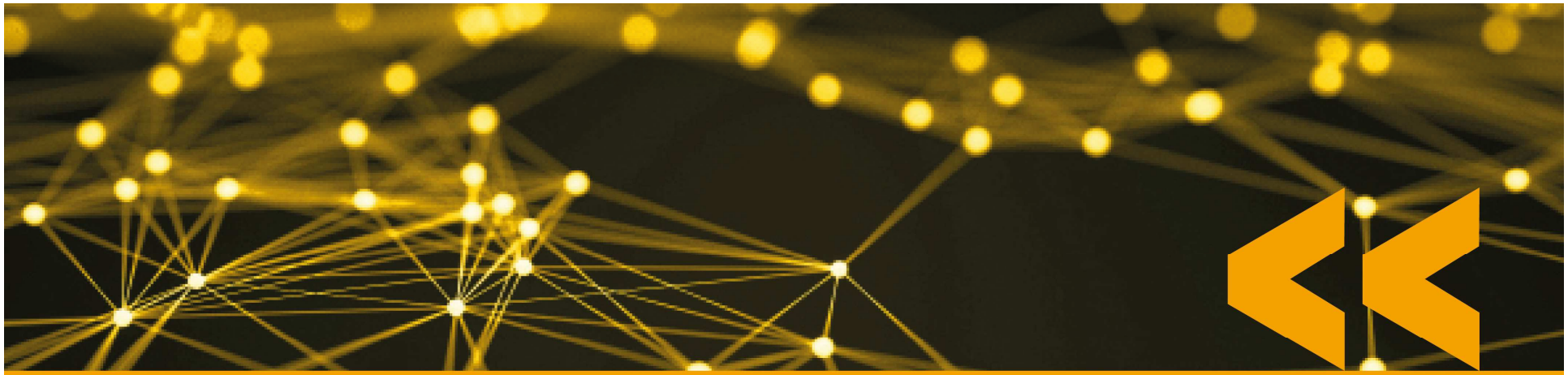
E-Mail: Raphael.Thomas@kh-paderborn-lippe.de

Andrea Hegerbekermeier

Telefon: 05231/9701 10

E-Mail: Andrea.Hegerbekermeier@kh-paderborn-lippe.de

Wir beraten Sie gern!



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!