

Aufgaben eines Ausbildungsbetriebes



Inhalt

Ausbilden – Investition in die Zukunft!

5 Wer darf ausbilden?

7 Wo findet die Ausbildung statt?

Vor Beginn der Ausbildung

9 Planungsarbeit vor Beginn der Ausbildung

10 Der Ausbildungsvertrag

Während der Ausbildung

13 Besuch der Berufsschule

13 Ausbildungsnachweis: Das Berichtsheft

14 Rechtliche Regelungen während der Ausbildung

15 Aufwendungen und Fördermittel
während der Ausbildung

Der Abschluss der Ausbildung

17 Wissenswertes zur Prüfung

18 Zeugnis und Resturlaub

Checklisten

19 Vor Beginn der Ausbildung

20 Einstellung

21 Während der Ausbildung

22 Am Ende der Ausbildung



©Falk Heller, www.argum.com



Ausbilden – Investition in die Zukunft!

Mit der Ausbildung von jungen Erwachsenen investieren Sie in die Zukunft Ihres Betriebes!



Die Ausbildungsberater/-innen Ihrer zuständigen Handwerkskammer beraten und unterstützen Sie gerne – kontaktieren Sie uns!

Selbst auszubilden bringt Ihrem Betrieb etliche Vorteile:

- Sie tun etwas gegen den künftigen Fachkräftemangel.
- Sie sparen Einstellungs- und Einarbeitungskosten bei Übernahme Ihres/Ihrer Auszubildenden.
- Sie kennen die Stärken und das Entwicklungspotenzial Ihres zukünftigen Mitarbeiters / Ihrer zukünftigen Mitarbeiterin.
- Sie haben künftig passgenaue Mitarbeiter/-innen, die bedarfsorientiert einsetzbar sind.
- Sie stärken Ihr Image als „Ausbildungsbetrieb“.

»» *Ausschlaggebend für den Erfolg einer Ausbildung ist Ihre Einstellung!* ««



© Falk Heller, www.argum.com

Wer darf ausbilden?

Der Ausbildungsbetrieb muss die Fertigkeiten und Kenntnisse aus der Ausbildungsordnung für den jeweiligen Ausbildungsberuf vermitteln können.

Wer ist Ausbildender, Ausbilder und Auszubildender?

Der **Ausbildende** ist derjenige, der einen Auszubildenden einstellt und den Ausbildungsvertrag abschließt.

Der **Ausbilder** ist meist der/die Betriebsinhaber/-in selbst oder ein/-e qualifizierte/-r, für die Ausbildung verantwortliche/-r Mitarbeiter/-in.

Der **Auszubildende** ist die Person, die die Ausbildung absolviert.

Persönliche Eignung

Die Grundvoraussetzung

Die persönliche Eignung setzt weder eine Prüfung noch ein bestimmtes Fachwissen voraus.

Ausbilder und Ausbildender sind persönlich geeignet, wenn sie berechtigt sind, Jugendliche und junge Erwachsene einzustellen und auszubilden. Diese Voraussetzung ist nur bei groben Verfehlungen nicht erfüllt – zum Beispiel bei schweren Verstößen gegen das Berufsbildungsgesetz.

Die fachliche Eignung besitzt:

- a) in **meisterpflichtigen Berufen** jeder, der eine bestandene Meisterprüfung oder vergleichbare Nachweise in Kombination mit einer abgelegten Ausbildereignungsprüfung nachweisen kann.
- b) in **nichtmeisterpflichtigen Berufen** jeder, der eine bestandene Abschluss- bzw. Gesellenprüfung und eine erfolgreich abgelegte Ausbildereignungsprüfung erbracht hat.



Ob Sie und Ihr Betrieb ausbildungsberechtigt sind, entscheidet im Einzelfall die zuständige Handwerkskammer.



Liegen Ihnen andere Qualifikationen vor oder ist Ihr Betrieb sehr stark spezialisiert, dann kontaktieren Sie bitte die Ausbildungsberatung Ihrer zuständigen Handwerkskammer.

Fachliche Eignung

Die Qualifikation des Ausbilders

Der Ausdruck „fachliche Eignung“ beschreibt die jeweiligen berufsfachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind, sowie die erfolgreich abgelegte Ausbildereignungsprüfung (Teil IV der Meisterprüfung).



Die Ausbildereignungsprüfung kann auch bei anderen Institutionen abgelegt werden. Erkundigen Sie sich bei Ihrer zuständigen Handwerkskammer nach Möglichkeiten der Anerkennung!

Die Ausbildereignungsprüfung

Die Ausbildereignungsprüfung dient dem Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse für die Ausbildung. Ihr geht ein Lehrgang bei der Handwerkskammer voraus, dessen Dauer im Regelfall 120 Stunden beträgt.

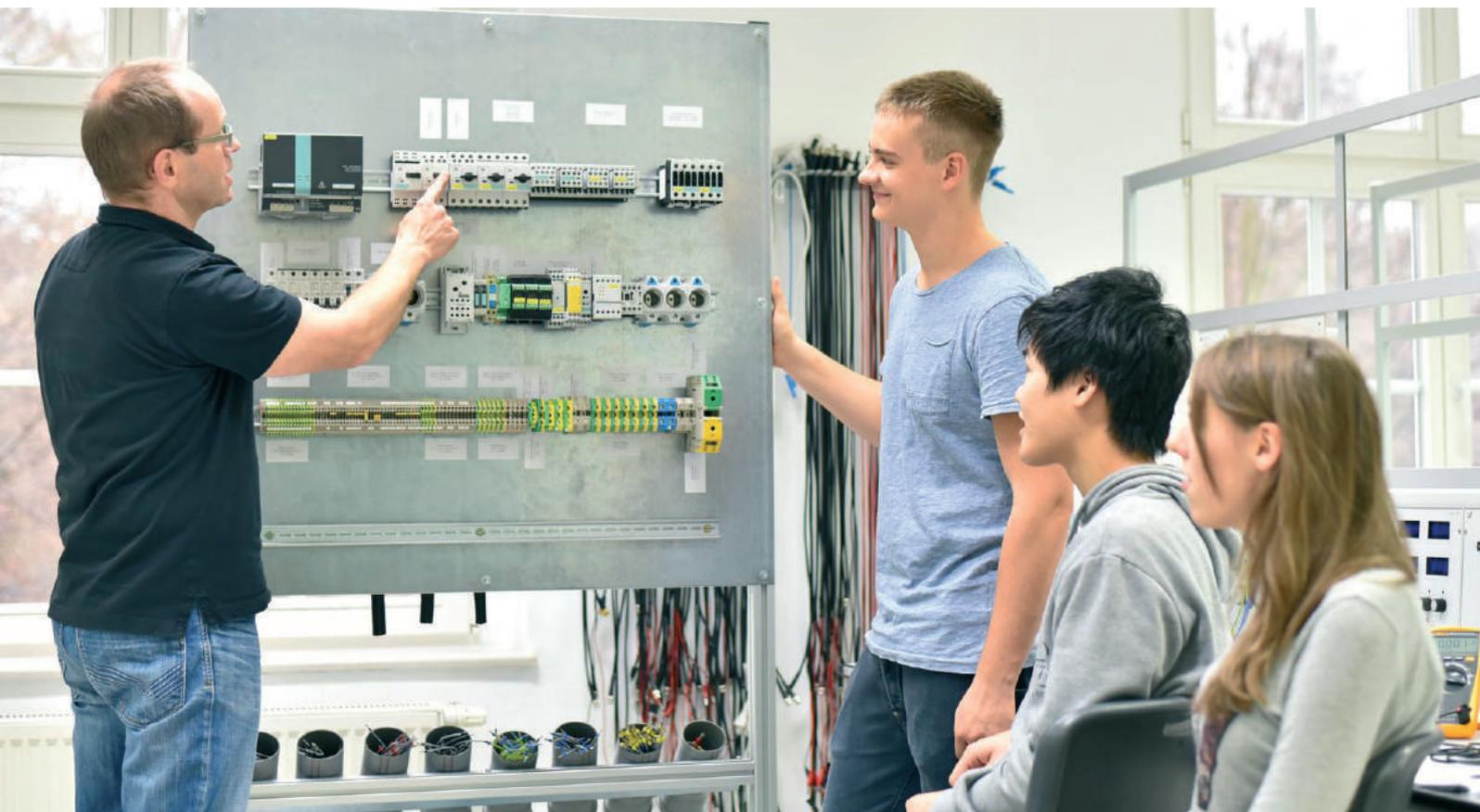
Gesetze und Bestimmungen:

- **Berufsbildungsgesetz (BBiG):** regelt Rechte und Pflichten in der Ausbildung.
- **Handwerksordnung (HwO):** regelt die Ausübung eines Handwerks.
- **Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG):** regelt Fragen zur Beschäftigung minderjähriger Menschen.
- **Ausbildungsordnung:** regelt die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung.
- **Prüfungsordnung:** regelt Inhalte und Durchführungsbestimmungen von (gestreckten) Zwischen- und Abschlussprüfungen.

Betriebliche Eignung

Voraussetzungen

- Der Betrieb muss in der Lage sein, innerhalb der Ausbildungszeit die Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die dem Ausbildungsberuf entsprechen und die im Ausbildungsrahmenplan aufgeführt sind.
- Auftragsstruktur und ausbildungsspezifische Ausstattung (Werkzeuge, Maschinen oder Räumlichkeiten) sind eine notwendige Grundlage für das Ausbilden. In der Werkstatt muss als Mindestanforderung eine Übungsmöglichkeit für die/den Auszubildende/-n vorhanden sein.
- Die Beachtung der Arbeitsstättenverordnung und der Unfallverhütungsvorschriften wird vorausgesetzt. Die frühere Pflicht zur Einrichtung geschlechtergetrennter Umkleide-, Wasch- und Toilettenräume für Mitarbeiterinnen und weibliche Auszubildende ist nur noch eine Empfehlung. Oft genügt eine organisatorische Regelung (z.B. eine zeitliche Trennung).



Wo findet die Ausbildung statt?

Eine Ausbildung im Handwerk findet an drei Lernorten statt: Im Betrieb, in der Berufsschule und in überbetrieblichen Ausbildungseinheiten.

Im Betrieb

Eine Ausbildung findet im Rahmen der täglichen Arbeit in Ihrem Betrieb statt. Sie sollten Ihren Auszubildenden einen eigenen Arbeitsplatz einrichten, wo Auszubildende die Möglichkeit bekommen, Arbeitsschritte und Techniken in einem geschützten Raum zu erproben, ohne dass ein Schaden entsteht.

In der Berufsschule

Die Berufsschule vermittelt das für den Ausbildungsberuf notwendige fachtheoretische Wissen. Der Unterricht in der Berufsschule erfolgt nach einem Lehrplan, der sich am Ausbildungsrahmenplan orientiert.

Sie melden die/den Auszubildende/-n in der Berufsschule an und stellen sie/ihn für die Unterrichtszeit frei.

Überbetriebliche Ausbildung (ÜBA)

In vielen Ausbildungsberufen wird das betriebliche Lernen durch überbetriebliche Kurse erweitert, sogenannte „verlängerte Werkbänke“ der Betriebe. Die Lehrgänge werden meist von den Kammern, Innungen und Verbänden durchgeführt. Die Kurse sind Bestandteil der Ausbildung. Eine Teilnahme ist für Auszubildende verpflichtend. Ihr/-e Auszubildende/-r ist deshalb vom Betrieb freizustellen.

Als Ausbildungsbetrieb haben Sie das Recht, sich jederzeit vor Ort über das Verhalten und den Leistungsstand Ihres/Ihrer Auszubildenden zu informieren.

Ihre zuständige Handwerkskammer informiert Sie, welche Lehrgänge im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung in den jeweiligen Ausbildungsberufen verbindlich vorgeschrieben sind. Die Einladung zu den überbetrieblichen Lehrgängen erfolgt automatisch.

Vorteile der ÜBA

Für Ihren Betrieb:

- Schulung von Spezialtätigkeiten, die in der betrieblichen Praxis selten vorkommen.
- Die gezielte und systematische Unterweisung in Berufsbildungszentren der Handwerkskammern erspart Ihnen teuren Personaleinsatz.
- Neues Fachwissen und Spezialfertigkeiten können unmittelbar nach dem Lehrgangsbesuch in Ihre betrieblichen Prozesse eingebunden werden.

Für den/die Auszubildende/-n:

- Unterricht durch Handwerksmeister/-innen, die den neuesten Stand der Technik unterrichten.
- Die Werkstätten sind technisch auf dem neuesten Stand.
- Sicherung eines einheitlich hohen Niveaus in der handwerklichen Ausbildung, um betriebliche Spezialisierungen auszugleichen.

Eine duale Ausbildung findet an drei Lernorten statt:



Vor Beginn der Ausbildung



Planungsarbeit vor Beginn der Ausbildung

Ausbildungsordnung

In der Ausbildungsordnung sind bundesweite Standards für die betriebliche Ausbildung festgelegt. Darin sind unter anderem Berufsbezeichnung, Fachrichtungen, Dauer der Ausbildung, Ausbildungsrahmenplan und Prüfungsanforderungen festgelegt. Grundlage der Ausbildungsordnung ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Ausbildungsrahmenplan: Sachliche und zeitliche Gliederung in Ausbildungseinheiten

Der Ausbildungsrahmenplan ist eine Art allgemeine Marschroute für die Ausbildung. In der sachlichen und zeitlichen Gliederung sind die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten in Ausbildungseinheiten aufgeteilt. Die sachliche Gliederung im Ausbildungsrahmenplan ist nach Ausbildungsjahren geordnet. Sie bietet eine sinnvolle Orientierungshilfe für Auszubildende und Ausbilder. Mit ihr legen Sie Meilensteine der Ausbildung fest: u.a. wann welche Ziele in der Ausbildung erreicht sein sollten. So können Sie jederzeit prüfen, ob Sie auf dem richtigen Weg sind und ob die gesteckten Ziele realistisch erreicht werden können.

Betrieblicher Ausbildungsplan

Die nächste Stufe ist der einzelbetriebliche Ausbildungsplan, dessen Grundlage der Ausbildungsrahmenplan ist. Im Ausbildungsplan bestimmen Sie den sachlichen Aufbau und die zeitliche Abfolge der Ausbildung. Er ist auf Ihren Betrieb zugeschnitten und legt fest, an

welchen Arbeitsplätzen, Maschinen und Werkzeugen wann welche Fertigkeiten vermittelt werden sollen. Der betriebliche Ausbildungsplan ist keine starre Vorgabe. Er kann während der Ausbildung jederzeit wieder an die Gegebenheiten angepasst werden.

Anmeldungen

Vor dem Start der Ausbildung meldet der Ausbildungsbetrieb die/den Auszubildende/-n bei der zuständigen Berufsschule an. Entscheidend für die Zuständigkeit ist der Betriebsitz, nicht der Wohnsitz des Auszubildenden.

Vergessen Sie die Anmeldung bei der Krankenkasse nicht. In einigen Berufen, zum Beispiel im Bauhauptgewerbe und im Dachdeckerhandwerk, sind darüber hinaus Anmeldungen bei den Sozialkassen des Bauhandwerks erforderlich.



Fragen Sie bei Ihrer zuständigen Handwerkskammer nach der Ausbildungsordnung.



© guruXOX Fotolia.com

Der Ausbildungsvertrag

Der Ausbildungsvertrag



Vordrucke und Muster des Ausbildungsvertrages finden Sie auf der Homepage Ihrer zuständigen Handwerkskammer oder können diese dort anfordern.

Der Ausbildungsvertrag ist ein Vertrag zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem/der Auszubildenden, der so früh wie möglich, jedoch spätestens vor Beginn der Ausbildung abgeschlossen sein muss. Der Vertrag muss vor Beginn der Ausbildung der zuständigen Handwerkskammer schriftlich vorliegen. Falls der/die Auszubildende noch nicht volljährig ist, müssen außerdem die Erziehungsberechtigten zustimmen.



Im Anhang der Broschüre finden Sie eine Zusatzvereinbarung zum Ausbildungsvertrag, die Sie zu Ausbildungsbeginn mit Ihrem/Ihrer Auszubildenden unterzeichnen können.

Folgende Inhalte sind im Ausbildungsvertrag vermerkt:

- Ausbildungsberuf
- Beginn und Ende der Ausbildung
- Dauer der Ausbildung
- Ausbildungsvergütung
- Ausbildungszeit
- Dauer der täglichen Regelarbeitszeit
- Umfang der Wochenarbeitszeit
- Dauer der Probezeit
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- Urlaub
- Kündigung

Die unterschriebenen Verträge schicken Sie in vollständiger Ausfertigung an Ihre zuständige

Handwerkskammer. Bitte legen Sie folgende Dokumente bei:

- den betrieblichen Ausbildungsplan
- bei Jugendlichen die Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung nach § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz
- bei verkürzter Ausbildungsdauer die Schulzeugnisse (z. B. Berufsfachschule, Realschule, Abitur)
- sonstige schriftliche Vereinbarungen.

Händigen Sie Ihrer/Ihrem Auszubildenden mit dem Vertrag folgende Unterlagen aus:

- eine Ausbildungsordnung
- ein Berichtsheft (Ausbildungsnachweisheft)
- sonstige schriftliche Vereinbarungen.

Bei eventuellen Vertragsänderungen während der Ausbildung müssen Sie umgehend Ihre zuständige Handwerkskammer informieren.

Festlegung der Ausbildungszeit im Ausbildungsvertrag

Im Regelfall dauert eine Ausbildung im Handwerk 2 bis 3,5 Jahre. Eine Ausbildung kann mit Beginn der Ausbildung gekürzt werden, wenn einer der nachfolgenden Verkürzungsgründe vorliegt und der Betrieb einverstanden ist:



Eine Ausbildung kann aufgrund guter Leistungen auch nach Ausbildungsbeginn verkürzt werden. Die Abschluss- bzw. Gesellenprüfung kann um ein halbes Jahr vorgezogen werden.

Verkürzungsgrund	Verkürzungsdauer
Erfolgreicher Abschluss der ein- oder zweijährigen Berufsfachschule	Verkürzung um bis zu zwölf Monate möglich
Realschulabschluss bzw. Fachschulreife	Verkürzung um bis zu sechs Monate möglich
Fachhochschulreife bzw. Allgemeine Hochschulreife	Verkürzung um bis zu zwölf Monate möglich
Abgeschlossene Berufsausbildung bzw. Wechsel der Berufsausbildung nach der Grundausbildung in eine ähnliche Berufsausbildung	Verkürzung um bis zu zwölf Monate möglich
Lebensalter von über 21 Jahren bei Ausbildungsbeginn	Verkürzung um bis zu zwölf Monate möglich

Beachten Sie:

Der/die Auszubildende kann bei Kürzung der Ausbildung um 12 Monate unter bestimmten Voraussetzungen bereits im ersten betrieblichen Ausbildungsjahr Anspruch auf die Ausbildungsvergütung des zweiten Ausbildungsjahres haben. Kontaktieren Sie Ihre zuständige Handwerkskammer für weiterführende Informationen.

Ausbildung in Teilzeit

Betrieb und Auszubildende können eine Teilzeitausbildung vereinbaren. Für einen bestimmten Zeitraum oder die gesamte Ausbildungszeit kann die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb reduziert werden. Der Berufsschulunterricht findet weiterhin vollzeitschulisch statt.

Kündigung des Vertrages

Eine Kündigung, egal zu welchem Zeitpunkt, muss immer schriftlich erfolgen. Bei einer Kündigung ist entscheidend, ob diese während oder nach der Probezeit stattfindet.

Kündigung während der Probezeit:

Während der Probezeit kann der Ausbildungsvertrag jederzeit von beiden Seiten ohne Angabe von Gründen fristlos gekündigt werden.

Kündigung während der Ausbildung:

Nach der Probezeit ist eine Kündigung nur noch aus wichtigem Grund zulässig. Wichtig ist, dass vor der Kündigung fristgerecht abgemahnt wurde.

Der/die Auszubildende hat jedoch die Möglichkeit, mit einer Frist von vier Wochen die Ausbildung zu kündigen, wenn er/sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für einen anderen Beruf ausbilden lassen will.



Ausbildung in Teilzeit
Erstellen Sie einen Wochenplan, damit die Arbeitstage und -zeiten in einer Teilzeitausbildung von Beginn geklärt sind.





© Robert Kneschke Fotolia.com

Während der Ausbildung

Ob Besuch der Berufsschule, Führen des Berichtsheftes oder Arbeitszeit- und Pausenregelungen: Auch während der Ausbildung gibt es zahlreiche Dinge zu beachten.

Besuch der Berufsschule

Berufsschulpflicht

Der Berufsschulunterricht erfolgt im Block- oder im Teilzeitunterricht. Die allgemeine Schulpflicht besteht in Baden-Württemberg bis zum 18. Lebensjahr. Auch ältere Auszubildende und Umschüler/-innen, die der Berufsschulpflicht nicht unterliegen, sollten die Berufsschule besuchen, um die Theorieprüfung erfolgreich zu absolvieren. Es empfiehlt sich, den Berufsschulbesuch im Ausbildungsvertrag zu vereinbaren.

Freistellungen

Die Auszubildenden sind in folgenden Fällen vom Betrieb freizustellen:

- 1) Besuch der Berufsschule,
- 2) Teilnahme an den überbetrieblichen Unterweisungen,
- 3) Ablegen der Zwischenprüfung sowie der (gestreckten) Gesellen- bzw. Abschlussprüfung.

Für die Dauer dieser Freistellungen zahlt der Betrieb die Vergütung fort.

Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit

Das Berufsbildungsgesetz sieht folgende Regelungen vor:

- Ein Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden à 45 Minuten wird als der Stundenanzahl entsprechender voller Arbeitstag angerechnet. Der Auszubildende darf an diesem Tag nicht mehr im Betrieb tätig werden.
- Ein zweiter Berufsschultag in der Woche wird mit der tatsächlichen Unterrichtszeit (plus Pausen) angerechnet. In diesem Fall ist der Auszubildende verpflichtet, wieder in den Betrieb zurückzukehren, sofern die verbleibende Zeit sinnvoll für die Ausbildung genutzt werden kann.

Eine Woche Blockschulunterricht von mindestens 25 Stunden à 45 Minuten an fünf Tagen ist mit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.



Bei der Ausbildungsberatung Ihrer Handwerkskammer erhalten Sie weitere Informationen wie die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird.

Ausbildungsnachweis: Das Berichtsheft

Die Ausbildungsverordnungen schreiben das Führen der Berichtshefte vor. Das ordnungsgemäß geführte Berichtsheft muss schon bei der Zwischen- bzw. Abschlussprüfung Teil 1 vorgelegt werden und ist eine Zulassungsvoraussetzung zur (gestreckten) Gesellen- bzw. Abschlussprüfung. Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, das Berichtsheft während der Ausbildungszeit zu führen.

- Grundsätzlich ist das Führen des Berichtsheftes formfrei. Um Ihnen eine Orientierung zu geben, finden Sie im Anhang Muster eines täglich sowie wöchentlich geführten Berichtsheftes.
- Mit Einverständnis des Betriebes und der zuständigen Handwerkskammer darf das Berichtsheft auch am Computer geführt werden.
- Zur ordnungsgemäßen Führung gehört, dass die einzelnen Wochenaufstellungen von Beginn an komplett ausgefüllt werden.

- Die ausgeführten Tätigkeiten und Ausbildungsinhalte sind in kurzen Worten zu schildern.
- Die Inhalte der Berufsschule und der überbetrieblichen Ausbildung sind zeitlich und mit kurzen Beschreibungen ebenfalls in der Wochenübersicht zu erfassen.
- Die Unterschriften von Auszubildenden und Ausbilder/-in bestätigen die Richtigkeit der Ausbildungsnachweise. In angemessenen Zeitabständen sollten die gesetzlichen Vertreter sowie die Berufsschule von den Ausbildungsnachweisen Kenntnis nehmen und diese unterschriftlich bestätigen.
- Voraussetzung zur Prüfungszulassung ist der Tätigkeitsnachweis; der Ausbildungsbetrieb kann zusätzlich Fachberichte verlangen.



Im Anhang finden Sie eine Vorlage eines Berichtsheftes.

Rechtliche Regelungen während der Ausbildung



Da es für viele Handwerksbetriebe in der Praxis angepasste Regelungen gibt, sollten Sie sich für weitergehende Informationen mit Ihrer Handwerkskammer in Verbindung setzen.

Verkürzungsgrund	Verkürzungsdauer
Wochenarbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> Die geleistete tägliche Arbeitszeit sollte dokumentiert werden. Für Jugendliche* bis 15 Jahre: höchstens 7 Stunden/Tag und 5 Tage/Woche bzw. höchstens 35 Stunden/Woche. Für Jugendliche über 15 Jahre: höchstens 8 Stunden/Tag und 5 Tage/Woche bzw. 40 Stunden/Woche. Die Angaben beziehen sich auf die reine Arbeitszeit – Pausen sind hier noch nicht eingerechnet.
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> Generell darf die Arbeitszeit morgens nicht vor 6 Uhr beginnen, abends nicht länger als 20 Uhr dauern. Es ist eine Ruhezeit von mind. 11 Stunden bis zum nächsten Arbeitsbeginn einzuhalten. Bei Jugendlichen muss die Ruhepause laut JArbSchG 12 Stunden betragen. Für Jugendliche besteht laut JArbSchG samstags, sonntags und feiertags ein Beschäftigungsverbot. Für manche Branchen wie Gaststätten oder landwirtschaftliche Betriebe gibt es Ausnahmen.
Pausen	<ul style="list-style-type: none"> Ruhepausen müssen im Voraus feststehen. Als Ruhepause gilt eine Arbeitsunterbrechung von mind. 15 Minuten. Für Jugendliche (JArbSchG) gilt: Bei einer Arbeitszeit von 4,5 bis 6 Stunden: mind. 30 Minuten Ruhepause. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden: mind. 60 Minuten Ruhepause. Erste Pause spätestens nach 4,5 Stunden. Ansonsten (ArbZG) gilt: Bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden: mind. 30 Minuten Ruhepause. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden: mind. 45 Minuten Pause. Erste Pause spätestens nach 6 Stunden.
Überstunden	Überstunden sollten nur in Ausnahmefällen geleistet werden. Geleistete Überstunden sind gesondert zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen.
Grundsätzlich verboten	Akkordarbeit und tempoabhängige Arbeiten und Arbeitsaufträge, die zu schwer oder zu gefährlich sind, sind grundsätzlich verboten.
Ärztliche Erstuntersuchung	Vor Beginn einer Ausbildung ist laut JArbSchG eine ärztliche Erstuntersuchung für minderjährige Auszubildende notwendig.
Persönliche Schutzausrüstung	Der Betrieb muss dem/der Auszubildenden eine angemessene persönliche Schutzausrüstung (z. B. Schutzkleidung, Sicherheitsschuhe, Gehörschutz) kostenlos zur Verfügung stellen.
Unterweisung	Vor Beginn einer Beschäftigung ist eine Unterweisung erforderlich. Diese sollte über Unfall- und Gesundheitsgefahren aufklären sowie Maßnahmen beinhalten, wie diese Gefahren vermieden werden können. Es ist empfehlenswert, eine Unterweisung schriftlich festzuhalten und unterschreiben zu lassen.

* Das Jugendarbeitsschutzgesetz legt fest, unter welchen Bedingungen Jugendliche in Betrieben beschäftigt sein dürfen. Das JArbSchG unterscheidet grundsätzlich zwischen Kindern (Alter < 15 Jahre) und Jugendlichen (zwischen 15 und 18 Jahren).

Aufwendungen und Fördermittel während der Ausbildung

Kosten und Nutzen der Ausbildung für den Betrieb

Ein/-e Auszubildende/-r ist eine Investition in die Zukunft Ihres Betriebs. Es ist eine Investition, die sich lohnt und nach der Ausbildung auszahlt. Während der Ausbildung können neben der Ausbildungsvergütung Kosten anfallen für:

- die Eintragung eines Ausbildungsvertrags
- die Prüfungsgebühren
- die Fahrt und ggf. Unterbringung bei einer auswärtigen überbetrieblichen Ausbildung
- die Kurse der überbetrieblichen Ausbildung
- das Berichtsheft (Ausbildungsnachweis)
- die Ausbildungsmittel (Maschinen, Werkzeuge, Schutzausrüstung).

Fördermittel/ Unterstützungsangebote

Fahrtkosten

Da der Besuch der Berufsschule eigenen gesetzlichen Richtlinien unterliegt, braucht der Ausbildungsbetrieb hierfür keine Kosten – auch nicht die Fahrtkosten – zu übernehmen. Bei der überbetrieblichen Ausbildung übernimmt der Ausbildungsbetrieb, soweit nicht anders geregelt, die Kosten für die Fahrt und ggf. die Unterbringung im Wohnheim.

Berufliche Rehabilitation

Für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von Menschen mit Behinderung gibt es die Möglichkeit, Unterstützungsleistungen der Agentur für Arbeit und/oder der Integrationsfachdienste zu beantragen.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Das Förderprogramm der Agentur für Arbeit richtet sich an Jugendliche in dualen Ausbildungen, die dabei Probleme haben. Durch Coaching werden Jugendliche bei der Bewältigung von theoretischen oder praktischen Defiziten unterstützt. Zielsetzung ist das erfolgreiche Erreichen der (gestreckten) Abschluss- bzw. Gesellenprüfung.

Projekt „Erfolgreich ausgebildet“

Das Projekt „Erfolgreich ausgebildet – Ausbildungsqualität sichern“ hilft Betrieben in Baden-Württemberg bei Problemen mit Auszubildenden und unterstützt die Azubis auf deren Weg zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

Förderkredit der KfW Mittelstandsbank

Investitionen für Betriebsmittel, die für die Schaffung eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes nötig sind, können mit Förderkrediten der KfW Mittelstandsbank gefördert werden.

Weiterbildungsstipendium/ Aufstiegsstipendium

Das Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) fördert junge Absolventen/-innen einer Berufsausbildung. Gefördert werden Kurse zur weiteren beruflichen Qualifizierung oder ein erstes Hochschulstudium.



Ihre zuständige Agentur für Arbeit hilft Ihnen weiter.



www.erfolgreich-ausgebildet.de



www.kfw.de



www.ssb-stipendien.de



© Falk Heller, www.argum.com

Der Abschluss der Ausbildung

Fast ist es soweit: Der Abschluss der Ausbildung steht an! Hier finden Sie Informationen zu Prüfungszulassung, Zeugniserstellung sowie Regelungen zum Resturlaubsanspruch.

Wissenswertes zur Prüfung

Vorzeitige Zulassung zur Prüfung

Voraussetzungen für eine vorzeitige Zulassung zur Prüfung sind überdurchschnittliche Leistungen im Ausbildungsbetrieb und in den berufsbezogenen Fächern der Berufsschule. Der Notendurchschnitt in den prüfungsrelevanten Fächern muss bei 2,4 oder besser liegen.

Die vorzeitige Prüfung findet sechs Monate vor dem regulären Prüfungstermin statt. Der Antrag muss von der/dem Auszubildenden rechtzeitig bei der zuständigen Handwerkskammer gestellt werden. Weisen Sie Ihre/-n Auszubildende/-n bitte frühzeitig darauf hin, sich bei der zuständigen Handwerkskammer nach der Anmeldefrist zu erkundigen.

Ende der Ausbildungszeit vor dem Prüfungstermin

Wenn die Ausbildungszeit vor dem Prüfungstermin vertragsgemäß endet, kann für die Zeit bis zur Prüfung eine Vereinbarung über Weiterbeschäftigung getroffen werden. Zur Formulierung einer solchen Vereinbarung wenden Sie sich bitte rechtzeitig an Ihre Ausbildungsberatung. Aber auch wenn der/die Auszubildende bis zur Prüfung nicht vom Ausbildungsbetrieb beschäftigt wird, hat der Betrieb die erforderlichen Materialien zu stellen und die Prüfungsgebühr zu entrichten. Sollte die Prüfung nicht bestanden werden, kann der/die Auszubildende rückwirkend eine Verlängerung der Ausbildungszeit verlangen. Er/sie muss diese aber unverzüglich beantragen.

Bestandene Prüfung

Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Datum der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses der Gesellen- bzw. Abschlussprüfung. Die nach dem Arbeitsvertrag noch ver-

bleibende Zeit entfällt. Das Prüfungsergebnis wird vom Prüfungsausschuss schriftlich mitgeteilt. Diese Bescheinigung muss der/die Auszubildende umgehend dem Ausbildungsbetrieb vorlegen. Erkundigen Sie sich nach dem Datum der schriftlichen Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses, da sich danach das Ende der Ausbildung richtet.

Durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei bestandener Prüfung geht der Betrieb bei einer Weiterbeschäftigung rechtlich gesehen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ein. Hier sollte von beiden Seiten bereits im Vorfeld der Prüfung eine klare Vereinbarung getroffen werden. Spätestens in den letzten Monaten vor der Gesellen- oder Abschlussprüfung muss klar sein, ob eine Übernahme beabsichtigt ist.

Nicht bestandene Prüfung

Wurde die Prüfung nicht bestanden, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der im Vertrag festgelegten Ausbildungszeit. Möchte der/die Auszubildende die Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung (innerhalb eines Jahres) verlängern, muss der Ausbildungsbetrieb diesem Wunsch nachkommen. Zur Wiederholungsprüfung kann sich der/die Auszubildende selbst anmelden. Wenn kein Arbeitsverhältnis mehr besteht, muss der/die Auszubildende die Prüfungsgebühr selbst übernehmen.

Die Dauer der Arbeitsverlängerung aufgrund einer nicht bestandenen Prüfung beträgt im Höchstfall ein Jahr. Geben Sie Ihrem/-r Auszubildenden eine weitere Chance, falls innerhalb dieses Jahres die Möglichkeit für eine zweite Wiederholungsprüfung besteht.

Zeugnis und Resturlaub

„Einfaches“ und „qualifiziertes“ Zeugnis

Am Ende der Berufsausbildung hat der/die Auszubildende einen gesetzlichen Anspruch (§ 8 BBiG) auf ein Zeugnis. Aussteller ist der Ausbildungsbetrieb. Auch der/die Ausbilder/-in sollte das Zeugnis unterschreiben, wenn der/die Inhaber/-in oder Geschäftsführer/-in des Ausbildungsbetriebs die Ausbildung nicht persönlich durchgeführt hat.

Das Zeugnis müssen Sie selbst dann erstellen, wenn es von der/dem Auszubildenden nicht verlangt wird. In dem Fall genügt ein so genanntes „einfaches Zeugnis“. Verlangt der/die Auszubildende ausdrücklich ein „qualifiziertes“ Zeugnis, sind in diesem zusätzliche Bewertungen aufzuführen.

Resturlaub

Der Resturlaub wird ausgezahlt (das Bauhauptgewerbe ist von dieser Regelung ausgenommen), wenn der/die Auszubildende seinen/ihren vollen Urlaubsanspruch bis zum Ende der Ausbildungszeit oder aufgrund einer Kündigung nicht wahrnehmen kann. Stellen Sie eine entsprechende Bescheinigung aus.

Bei der Berechnung des Resturlaubes ist das Ende des Ausbildungsverhältnisses ausschlaggebend. Endet das Ausbildungsverhältnis vor dem 30.06., wird der Urlaubsanspruch anteilig auf 1/12 des Jahresurlaubs berechnet. Endet ein Ausbildungsverhältnis jedoch nach dem 30.06. besteht nach dem Bundesurlaubsgesetz mindestens der volle gesetzliche Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen. Bereits genommene Urlaubstage werden vom Resturlaubsanspruch abgezogen.

 Wenden Sie sich an Ihre zuständige Handwerkskammer für weiterführende Informationen.

Einfaches Zeugnis	Qualifiziertes Zeugnis
<p>Enthält Angaben über:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Bezeichnung und Anschrift des Ausbildungsbetriebes ■ Name und Daten des/der Auszubildenden ■ Angaben über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung ■ Angaben über erworbene Fertigkeiten und Kenntnisse ■ Ausstellungsdatum ■ Unterschrift des Ausbildenden ggf. des Ausbilders 	<p>Zusätzliche Angaben über:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Verhalten ■ Leistungen ■ besondere fachliche Fähigkeiten und Kenntnisse

Checklisten

Vor Beginn der Ausbildung

Eignung des Ausbilders/ der Ausbilderin:

- Haben Sie selbst die Berechtigung zum Ausbilden von Auszubildenden?
- Wenn Sie nicht persönlich ausbilden können, haben Sie in Ihrem Betrieb ständig eine/-n Ausbilder/-in mit der notwendigen persönlichen und fachlichen Eignung beschäftigt?
- Haben Sie mit dem/der Ausbilder/-in einen Zusatzvertrag zum Anstellungsvertrag abgeschlossen und ihm/ihr die Mitverantwortung für die Berufsausbildung übertragen?
- Haben Sie bzw. Ihre Mitarbeiter/-innen die für die Ausbildung notwendigen pädagogischen Kenntnisse und Fähigkeiten?
- Haben Sie überprüft, ob Sie die im Ausbildungsberufsbild und Ausbildungsrahmenplan geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln können? Wenn Sie nicht alle Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln können, können Sie in Kooperation mit einem anderen Betrieb eine Verbundausbildung anbieten.

Eignung der Ausbildungsstätte:

- Reicht die Ausstattung Ihres Betriebes mit Werkzeugen, Maschinen und sonstigen Hilfsmitteln für eine ordnungsgemäße Ausbildung aus?
- Hat der/die Auszubildende seinen/ihren eigenen Arbeitsplatz für Übungsarbeiten?
- Haben Sie das notwendige Lehrmaterial (z.B. Modelle, Schautafeln und Fachliteratur) für die Unterweisung?

- Sind die notwendigen Sozialeinrichtungen vorhanden (Waschgelegenheit, Umkleidemöglichkeiten, WC, Kleiderschrank)?
- Besteht im Betrieb ein angemessenes Verhältnis zwischen Anzahl der Fachkräfte im Ausbildungsberuf und Anzahl der Auszubildenden (§ 22 BBiG, § 23 Abs. 2 Nr. 3 HwO)?

Ausbildungsordnung:

- Haben Sie die für den Ausbildungsberuf gültige Ausbildungsordnung geprüft?
- Haben Sie basierend auf der Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellt?

Einbindung der Eltern:

- Haben Sie mit den gesetzlichen Vertretern (Vater, Mutter) der/des Auszubildenden gesprochen (z.B. über den Ausbildungsberuf, Betrieb, Ausbildungsvertrag, Arbeitszeit)?
- Haben Sie den/die Auszubildende/-n bzw. seine/ihre Eltern darauf aufmerksam gemacht, dass sie von der Agentur für Arbeit finanzielle Unterstützung (sogenannte Berufsausbildungsbeihilfe) beantragen können?

Systematische Dokumentation der Ausbildung:

- Haben Sie alle Unterlagen für den Beginn der Ausbildung: Ausbildungsvertrag, Ausbildungsverordnung, Berichtsheft?
- Haben Sie Ihrem/-r Auszubildenden das Berichtsheft bzw. den Ausbildungsnachweis kostenlos zur Verfügung gestellt?



Die frühere Pflicht zur Einrichtung eigener Umkleide-, Wasch- und Toilettenräume für Mitarbeiterinnen und weibliche Auszubildende ist nur noch eine Empfehlung. Oft genügt eine organisatorische Regelung.



Die Ausbildungsordnung können Sie bei Ihrer zuständigen Handwerkskammer anfordern oder unter www.bibb.de einsehen.

Einstellung

Folgende Unterlagen sollten Sie von der/dem Auszubildenden vor Ausbildungsbeginn einfordern:

- Letztes Schulzeugnis
- Bankverbindung (für die Vergütungszahlungen)
- Steuer-Identifikationsnummer
- Versicherungsnachweis der Sozialversicherung bzw. Krankenkasse
- Bescheinigung über die Erstuntersuchung nach § 32 JArbSchG (nur bei Jugendlichen erforderlich). Die Bescheinigung muss innerhalb der letzten 14 Monate stattgefunden haben. (Ärzte haben hierzu Vordrucke)
- Bei der Ausbildung in Betrieben der Nahrungsmittelhandwerke: Gesundheitszeugnis nach dem Bundesseuchengesetz.
- Bei ausländischen Auszubildenden (Nicht-EU-Staaten): Aufenthaltsgenehmigung, Arbeitserlaubnis und Nachweis über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse (Zeugnis der zuletzt besuchten Schule, Sprachkurs o.ä.).

Berufsausbildungsvertrag:

- Haben Sie den Berufsausbildungsvertrag vor Ausbildungsbeginn schriftlich abgeschlossen? Bei minderjährigen Auszubildenden müssen zusätzlich beide Erziehungsberechtigte unterschreiben.
- Ist der Berufsausbildungsvertrag vollständig ausgefüllt (z. B. Ausbildungsstätte, Vergütung, Arbeitszeit, Urlaub, Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte) und unterschrieben? (Es unterschreiben: Betriebsinhaber/-in, Auszubildende/-r, ggf. die Erziehungsberechtigten)
- Haben Sie eine „angemessene Vergütung“ vereinbart? (Tarif oder – falls Tarif fehlt – Empfehlung der Innung.) Die Handwerkskammer trägt automatisch die tarifliche Vergütung ein.
- Haben Sie daran gedacht, dass Auszubildende mit Mittlerer Reife, Abitur oder vorher abgeschlossener Berufsausbildung auf Antrag bei der Kammer eine Kürzung

der Ausbildungszeit erhalten können?

- Haben Sie den Ausbildungsvertrag vor Beginn der Ausbildung in vierfacher Ausfertigung sowie die ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz und eine Kopie des Berufsfachschulabschlusszeugnisses an die Handwerkskammer zur Registrierung eingeschickt? Ohne Vorlage dieser Bescheinigungen kann keine Registrierung erfolgen. Bei Verkürzung der Ausbildungszeit bitte Schulzeugnisse (Kopien, keine Originale) mit einreichen.
- Haben Sie daran gedacht, dass in manchen Berufen der Besuch der Berufsfachschule im ersten Ausbildungsjahr verpflichtend ist? In diesen Fällen müssen Sie eine Vereinbarung zum Besuch der Berufsfachschule treffen.

Denken Sie daran, die/den Auszubildende/-n bei folgenden Institutionen anzumelden:

- Krankenkasse (Anmeldung bis spätestens zwei Wochen nach Beginn der Ausbildung)
- Falls notwendig: Anmeldung bei der Lohnausgleichskasse
- Anmeldung zum Schulbesuch bei der zuständigen Berufsschule

Vorbereitung Erster Arbeitstag:

- Informieren Sie Ihre Mitarbeiter/-innen über den/die Auszubildende/-n.
- Bereiten Sie eine Betriebsbesichtigung vor.
- Bereiten Sie eine Vereinbarung vor, in der die spezifischen Regeln Ihres Betriebes erklärt werden (z. B. Arbeits- und Pausenzeiten, Krankmeldung, Nebenbeschäftigung etc.). Am Ende der Broschüre finden Sie einen Entwurf einer Vereinbarung.
- Informieren Sie Ihre/-n Auszubildende/-n über die Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie die relevanten Sicherheitsvorschriften in Ihrem Betrieb.
- Kümmern Sie sich – ggf. in Absprache mit dem/der Auszubildenden – um eine sachgemäße persönliche Schutzausrüstung.



Weiterführende Informationen zum Thema Arbeitssicherheit:

www.basik-net.de

www.amadeus-handwerk.de

www.inqa.de

www.gefaehrungsbeurteilung.de

www.bvfa.de

www.vbq.de

Internetseite der zuständigen BG



Eine Auflistung möglicher Verkürzungsgründe und –dauern finden Sie auf Seite 10 dieser Broschüre.

Während der Ausbildung

Eignung zur Ausbildung:

- Ist der Betrieb nach wie vor in der Lage, alle im Ausbildungsberufsbild verlangten Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln?
- Sind Änderungen im Ausbildungsverhältnis eingetreten (z. B. Auszubildende/-r ausgeschieden)? Melden Sie Änderungen der Kammer.

Einhaltung Jugendarbeitsschutz und rechtliche Vorschriften:

- Haben Sie bei minderjährigen Auszubildenden Kontakt zu den Eltern?
- Haben Sie bei minderjährigen Auszubildenden ein Exemplar des Jugendarbeitsschutzgesetzes für Ihre Mitarbeiter/-innen ausgelegt?
- Haben Sie an die Wiederholung der ärztlichen Untersuchung nach §32 JArbSchG gedacht, wenn Ihr/-e Auszubildende/-r ein Jahr nach Beginn der Ausbildung noch nicht 18 Jahre alt ist?
- Führen Sie regelmäßige Belehrungen über Unfall- und Gesundheitsgefahren unter Verwendung der Vorschriften Ihrer zuständigen Berufsgenossenschaft durch? (Lassen Sie sich die Belehrung durch Unterschrift bestätigen. Vordrucke gibt es bei Ihrer Handwerkskammer. Dokumentieren Sie die Belehrung auch im Berichtsheft).

Systematische Dokumentation der Ausbildung:

- Achten Sie auf eine systematische Ausbildung? Verläuft sie entsprechend der sachlichen und zeitlichen Gliederung im Ausbildungsrahmenplan bzw. Ihrem betrieblichen Ausbildungsplan?
- Das Berichtsheft/der Ausbildungsnachweis sollte von Beginn an regelmäßig geführt werden!
- Geben Sie Ihrem/-r Auszubildenden Hilfestellung und die Zeit im Betrieb zur Führung des Berichtsheftes bzw. Ausbildungsnachweises? Kontrollieren Sie das Berichtsheft regelmäßig?
- Führen Sie regelmäßige Feedbackgespräche?

Ausbildungsvergütung:

- Zahlen Sie die Ausbildungsvergütung nach derzeit gültigem Tarif? (Tarife oder Richtsätze ändern sich meist jährlich.)
- Zahlen Sie die Ausbildungsvergütung spätestens am letzten Arbeitstag eines Monats?
- Geben Sie dem/der Auszubildenden eine nachvollziehbare Abrechnung über Brutto- und Nettobezüge?

Berufsschule und Überbetriebliche Ausbildung:

- Lassen Sie sich vom/von der Auszubildenden die Berufsschulzeugnisse und Klassenarbeiten vorlegen. Sprechen Sie mit ihm/ihr über das Zeugnis und fragen Sie, ob es Bereiche gibt, in denen Nachholbedarf besteht. Bieten Sie Ihrem/-r Auszubildenden Ihre Unterstützung bei Nachholbedarf der theoretischen Inhalte an!
- Haben Sie schon mit den Berufsschullehrern/-innen über Ihre/-n Auszubildende/-n gesprochen?
- Denken Sie daran: Bei schulischen Problemen gibt es kostenlos ausbildungsbegleitende Hilfen. (Weitere Informationen erhalten Sie über die Berufsberatung der Agentur für Arbeit.)
- Besucht der/die Auszubildende die vorgeschriebenen überbetrieblichen Ausbildungsangebote (ÜBA)?

Prüfungsvorbereitung:

- Haben Sie die/den Auszubildende/-n (z.B. an Übungsstücken arbeiten lassen) auf die Zwischenprüfung vorbereitet?
- Geben Sie Ihrem/Ihrer Auszubildenden hin und wieder „kleine Projekte“ zur selbstständigen Erledigung?
- Kommt für Ihre/-n Auszubildende/-n eine vorzeitige Zulassung zur (gestreckten) Abschluss- bzw. Gesellenprüfung aufgrund guter Leistungen in Frage? (Antragsschluss-terme beachten!)

Fördermöglichkeiten für begabte Auszubildende:

- Haben Sie mit Ihrem/Ihrer Auszubildenden über den Leistungswettbewerb der Handwerksjugend gesprochen?
- Kennen Sie die Möglichkeiten der Begabtenförderung berufliche Bildung?



Bei Problemen in der Ausbildung helfen Ausbildungsbegleiter/-innen: www.erfolgreich-ausgebildet.de.



Sprechen Sie Ihre zuständige Agentur für Arbeit zum Thema „ausbildungsbegleitende Hilfen“ (abH) an.



Vordrucke zur vorzeitigen Zulassung zur (gestreckten) Abschluss- bzw. Gesellenprüfung gibt es bei der Handwerkskammer.



www.sbb-stipendien.de.

Am Ende der Ausbildung

Gesellen- bzw. Abschlussprüfung:

- Haben Sie Ihre/-n Auszubildende/-n auf die (gestreckte) Gesellen- bzw. Abschlussprüfung vorbereitet?
- Wünscht Ihr/-e Auszubildende/-r ein „qualifiziertes Zeugnis“? Wenn ja, enthält es Bewertungen zu Verhalten/Leistungen/ besonderen fachlichen Fähigkeiten?

Anspruch auf Resturlaub:

- Haben Sie dem/der Auszubildenden vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses den ihm/ihr zustehenden Urlaub gewährt?

Übernahme nach Ausbildung:

- Haben Sie Ihrem/Ihrer Auszubildenden rechtzeitig vor Ausbildungsende mitgeteilt, ob er/sie in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird? Falls Sie ihn/sie nicht übernehmen, erinnern Sie daran, dass er/sie sich rechtzeitig bei der Agentur für Arbeit melden muss.



WEIL IHRE
HÄNDE
WICHTIGERES
ZU TUN HABEN,

**ALS ALLES SELBST
IN DIE HAND
ZU NEHMEN.**

Gemeinsam anpacken.

Stärken Sie Ihre Mitarbeiter und Ihr Unternehmen mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement der IKK classic. Zusätzlich gibt es 500 Euro Bonus. Mehr Infos unter www.ikk-classic.de/bgm

 **ikk classic**
Ihre Gesundheit. Unser Handwerk.



Handwerkskammer Freiburg

Bismarckallee 6
79098 Freiburg
Telefon: 0761 218 00-0
Fax: 0761 218 00-333
ausbildung@hwk-freiburg.de
www.hwk-freiburg.de



Handwerkskammer Heilbronn-Franken

Allee 76
74072 Heilbronn
Telefon 07131 791-0
Fax 07131 791-200
info@hwk-heilbronn.de
www.hwk-heilbronn.de



Handwerkskammer Karlsruhe

Friedrichsplatz 4-5
76133 Karlsruhe
Telefon 0721 16 00-0
Fax 0721 16 00-199
info@hwk-karlsruhe.de
www.hwk-karlsruhe.de



Handwerkskammer Konstanz

Webersteig 3
78462 Konstanz
Telefon 07531 205-389
Fax 07531 205 6-389
Info@hwk-konstanz.de
www.hwk-konstanz.de



Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald

B1, 1-2
68159 Mannheim
Telefon 0621 18 002-0
Fax 0621 18 002-199
Info@hwk-mannheim.de
www.hwk-mannheim.de



Handwerkskammer Reutlingen

Hindenburgstraße 58
72762 Reutlingen
Telefon 07121 2412-260
Fax 07121 2412-426
ausbildung@hwk-reutlingen.de
www.hwk-reutlingen.de



Handwerkskammer Region Stuttgart

Heilbronner Straße 43
70191 Stuttgart
Telefon 0711 1657-256
Fax 0711 1657-887
berufsorientierung@hwk-stuttgart.de
www.hwk-stuttgart.de



Handwerkskammer Ulm

Olgastraße 72
89073 Ulm
Telefon 0731 1425-0
Fax 0731 1425-9000
nachwuchswerbung@hwk-ulm.de
www.hwk-ulm.de



Handwerkskammern Baden-Württemberg

Arbeitsgemeinschaft
Heilbronner Straße 43
70191 Stuttgart
Telefon 0711 26 37 09-0
Fax 0711 26 37 09-100
Info@handwerk-bw.de
www.handwerk-bw.de