



Wir sorgen für
Nachwuchs!
– wir bilden aus ■

Aufgaben eines
Ausbildungs-
betriebs

www.handwerks-power.de





Wir lassen Sie nicht allein.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wer in seinem Betrieb bisher keine Lehrlinge ausbildete, sieht in der Ausbildung geeigneter Nachwuchskräfte möglicherweise eine Reihe von Problemen. Bei genauer Betrachtung handelt es sich dabei aber oft nur um Unklarheiten oder um geringere Schwierigkeiten, die sich mit der Unterstützung Ihrer Handwerkskammer leicht lösen lassen. Auch wer früher bereits in der Ausbildung junger Menschen aktiv war, kann sich freuen, dass sich die Rahmenbedingungen dafür dank vielseitiger Unterstützung und Förderung erheblich verbessert haben.

Ausschlaggebend für den Erfolg in der Nachwuchsarbeit ist letzten Endes aber nach wie vor Ihre eigene Entscheidung: ja zu sagen zum Einstieg oder Wiedereinstieg in die Ausbildung von Lehrlingen. Nutzen Sie dafür die vorhandenen Möglichkeiten der Information und Beratung.

Ein erster Schritt ist die Beschäftigung mit diesem Leitfaden zu den Aufgaben des Ausbildungsbetriebs. Er soll Ihnen zeigen, dass wir Sie nicht allein lassen in Ihrem Bemühen um die Zukunftssicherung Ihres Betriebs.

Ihr Joachim Möhrle

Landeshandwerkspräsident

I N H A L T

I. Erster Überblick	4
Wer ist was und wer darf was?	
Grundsätzliches zur Eignung von Betrieben und Personen	
Wo findet die Ausbildung statt?	
II. Anforderungen und Rahmenbedingungen	8
Betriebliche und fachliche Eignung	
Spezialfälle der Eignung	
Aufwendungen, Ausbildungs- und Fördermittel	
Rahmenplan und Ausbildungsplan	
III. Der reibungslose Start	16
Der Berufsausbildungsvertrag	
Die Ausbildungsdauer	
Die Anmeldungen	
IV. Während der Ausbildung	20
Die Berufsschule	
Der Arbeitsschutz	
Die Überstunden	
V. Am Ziel: Prüfung & Zeugnis	24
Zulassung zur Prüfung	
Die bestandene und die nichtbestandene Prüfung	
Die Verlängerung der Ausbildungszeit	
Das Zeugnis	
Der Resturlaub	
VI. Checklisten	28



Die Checkliste auf S. 28 bietet für eilige Leser die wichtigsten Informationen auf einen Blick.

Hinweis:

Im Sinne der besseren Lesbarkeit wird auf die gesonderte Anführung weiblicher Substantivformen verzichtet. Grundsätzlich sind mit den Endungen in männlicher Form männliche und weibliche Personen gemeint.



Wer ist was und wer darf was?

Auf den nächsten vier Seiten erhalten Sie erste Informationen zu den wichtigsten Punkten. Diese werden dann in den folgenden Kapiteln des Leitfadens vertieft.

Der Ausbildungsbetrieb muss die Fertigkeiten und Kenntnisse aus der Ausbildungsordnung für den jeweiligen Beruf vermitteln können. Ob er dazu die Voraussetzungen erfüllt oder nicht, entscheidet im Einzelfall die zuständige Handwerkskammer.

Gesetze und Ausbildungsordnungen

Diese Quellen geben Ihnen den Überblick über die verbindlichen Bestimmungen zur Ausbildung:

- Berufsbildungsgesetz
- Handwerksordnung
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Ausbildungsordnungen



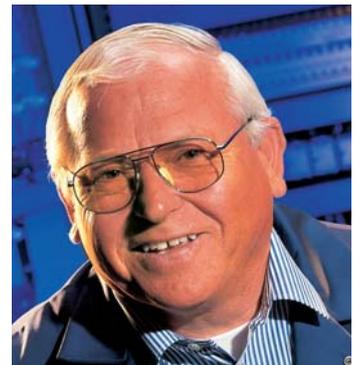
Ausbildungsordnungen

Entscheidend für die tägliche Arbeit sind in erster Linie die Ausbildungsordnungen: Darin wird beschrieben, welche Fertigkeiten und Kenntnisse in der Ausbildung vermittelt werden sollen. Sie bilden die Basis für die Durchführung der Ausbildung im Rahmen des betrieblichen Ausbildungsplanes. Bei Fragen oder Unklarheiten hilft Ihnen die zuständige Handwerkskammer weiter.

Wer ist Ausbildender, Ausbilder und Auszubildender?

Dieses kleine Verwirrspiel lässt sich schnell auflösen, wenn man einen genauen Blick auf die Begriffe wirft:

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



Der Ausbilder ist meist der Betriebsinhaber selbst oder ein qualifizierter, für die Ausbildung verantwortlicher Mitarbeiter.



Der Auszubildende ist natürlich der Lehrling.





Für die Ausbildung müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

Persönliche Eignung

Die persönliche Eignung bezieht sich auf die Berechtigung zur Beschäftigung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Diese Berechtigung wird nur bei groben Verstößen entzogen.

Betriebliche Eignung

Betriebliche Eignung bedeutet: Alle für die Ausbildung erforderlichen Werkzeuge, Gerätschaften, Maschinen und Räumlichkeiten stehen im Ausbildungsbetrieb zur Verfügung.

Fachliche Eignung

Der Ausbilder muss die beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse sowie das arbeitspädagogische Wissen besitzen, wie sie im Regelfall durch die Meisterprüfung bestätigt werden. Bei anderen beruflichen Qualifikationen prüft im Einzelfall die Handwerkskammer.

Warum diese Unterscheidung?

In der Praxis ist diese Unterscheidung der Eignungen sinnvoll. Dadurch wird es möglich, dass ein Betriebsinhaber einen Lehrling einstellt, der dann von einem anderen Mitarbeiter (dem Ausbilder) ausgebildet wird. Dieser muss der Handwerkskammer mit den entsprechenden Zeugnissen und Bescheinigungen gemeldet werden. Der Betriebsinhaber ist in diesem Fall zwar Ausbildender, muss sich aber nicht persönlich um die Ausbildung kümmern. Das übernimmt der Ausbilder – also ein speziell qualifizierter Angestellter des Ausbildenden.



Schlüsselstellung des Ausbilders bei der betrieblichen Ausbildung:

1. Aufgaben des Ausbilders:

- Organisatorisch:
Planung und Durchführung der Ausbildung
- Pädagogisch:
Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten
- Psychologisch:
Förderung der Persönlichkeitsentwicklung des Jugendlichen bzw. des jungen Erwachsenen

2. Verantwortung des Ausbilders:

- Gegenüber dem Lehrling: optimale Ausbildung
- Gegenüber dem Betrieb:
Ausgleich zwischen der pädagogischen Aufgabe und den wirtschaftlichen Erfordernissen des Betriebes
- Gegenüber der Gesellschaft:
qualifizierte Arbeitskräfte und mündige Staatsbürger formen



Wo findet die Ausbildung statt?

Im Betrieb

Zunächst einmal findet die Ausbildung natürlich im Rahmen der täglichen Arbeit in Ihrem Betrieb statt. Darüber hinaus sollten Sie Ihren Lehrlingen einen eigenen „Ausbildungsplatz“ in Ihrem Betrieb einrichten. Ihre Lehrlinge haben dort die Gelegenheit, sich an „Trockenübungen“ zu versuchen; Abläufe, die sie im betrieblichen Ablauf gelernt haben, noch mal zu üben – ohne dass Schaden entsteht, wenn es noch nicht ganz so gut klappt. Sie wissen ja selbst am besten: Übung macht den Meister!

In der Berufsschule

Sie melden den Lehrling in der Berufsschule an und stellen ihn für die Unterrichtszeit frei. Der Unterricht in der Berufsschule erfolgt nach einem Lehrplan, der sich wiederum am Ausbildungsrahmenplan¹ orientiert. Die Berufsschule vermittelt den fachtheoretischen Rahmen während der Ausbildung.

¹ Der Ausbildungsrahmenplan legt die praktischen Inhalte der Ausbildung fest.





Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung

In vielen Ausbildungsberufen wird das betriebliche Lernen durch überbetriebliche Kurse erweitert. Diese Kurse ergänzen die Ausbildung um technische Innovationen oder dienen dem Erlernen von Spezialtätigkeiten, die in der betrieblichen Praxis selten vorkommen. Die entsprechenden Lehrgänge führen meist die Kammern, Innungen und Verbände durch.

Die Lehrlinge müssen an diesen Lehrgängen teilnehmen, denn sie sind Bestandteil der Ausbildung. Die überbetriebliche Ausbildung ermöglicht eine zusätzliche Qualifizierung, die Ihrem Betrieb eine Reihe von Vorteilen bringt.

Es werden weitergehende, zeitintensive Ausbildungsinhalte gelernt, ohne dass der betriebliche Ablauf gestört wird. Der Lehrling erlernt spezialisierte Fertigkeiten, die Ihrem Betrieb als aktuelles Fachwissen zugute kommen.



Zur überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung

Welche Lehrgänge im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung in den jeweiligen Ausbildungsberufen verbindlich vorgeschrieben sind, erfahren Sie bei der Ausbildungsberatung Ihrer Handwerkskammer. Dort erhalten Sie auch detaillierte Informationen zu den rechtlichen Bestimmungen. Die Einladungen zu den überbetrieblichen Lehrgängen kommen von der zuständigen Innung, der Handwerkskammer oder dem jeweiligen Bildungszentrum.



Persönliche Eignung

Die Grundvoraussetzung

Die persönliche Eignung setzt weder eine Prüfung noch ein bestimmtes Fachwissen voraus. Ausbilder und Auszubildende 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 oder seine Ausführungsbestimmungen.

Betriebliche Eignung

Betriebliche Voraussetzungen

Zu den betrieblichen Voraussetzungen gehört die ausbildungsspezifische Ausstattung: Werkzeuge, Maschinen oder Räumlichkeiten.

Zu diesen Voraussetzungen zählt weiterhin eine der betrieblichen Ausbildung entsprechende Auftragsstruktur. In der Werkstatt muss als Mindestanforderung eine Übungsmöglichkeit für den Lehrling vorhanden sein. Die Beachtung der Arbeitsstättenverordnung und der Unfallverhütungsvorschriften wird vorausgesetzt. Bitte informieren Sie sich bei der Berufsgenossenschaft und beim Gewerbeaufsichtsamt.



Der Betrieb muss in der Lage sein, innerhalb der Ausbildungszeit die Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, wie sie dem Ausbildungsberufsbild entsprechen und im Ausbildungsrahmenplan aufgeführt sind. Fragen Sie bei Ihrer Handwerkskammer nach der Ausbildungsordnung, in der diese Inhalte festgelegt sind und genauer erläutert werden.



Fachliche Eignung

Die Qualifikation des Ausbilders

Der Ausdruck „fachliche Eignung“ beschreibt die jeweiligen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse und Fertigkeiten, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind.

Seit 2004 wird bei der fachlichen Eignung zwischen zulassungspflichtigen und zulassungsfreien Handwerksberufen unterschieden. In besonderen Fällen besteht die Möglichkeit, einen Antrag auf „Zuerkennung der fachlichen Eignung zur Berufsausbildung“ bei der Handwerkskammer zu stellen. Wenn Sie ausbilden möchten und unsicher sind bezüglich Ihrer fachlichen Eignung, sollten Sie rechtzeitig mit den Ausbildungsberatern Ihrer Handwerkskammer sprechen.

Die Ausbildereignungsprüfung

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

Der zuständige Ausbildungsberater Ihrer Handwerkskammer gibt Ihnen zu diesem Thema gerne weitere Informationen.



Die fachliche Eignung besitzt zum Beispiel jeder, der:

- die Meisterprüfung bestanden hat.
- nach der Gesellen- oder Abschlussprüfung eine Ausbildereignungsprüfung erfolgreich abgelegt hat.
- eine Ausübungsberechtigung für den Ausbildungsberuf besitzt und den Teil IV der Meisterprüfung oder eine bestandene Ausbildungsprüfung vorweisen kann.
- eine Ausnahmegewilligung erhalten hat.



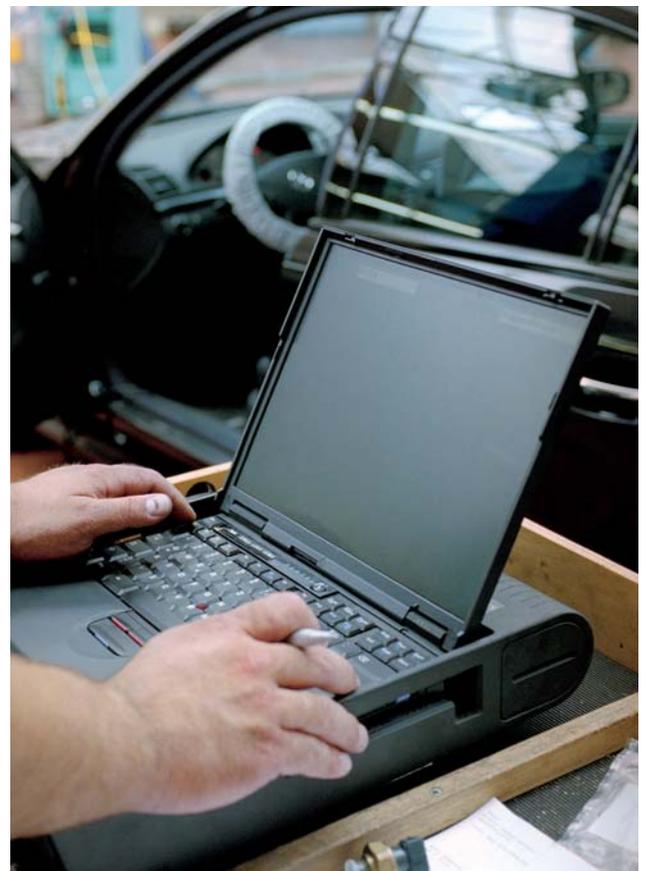
Spezialfälle der Ausbildungseignung

Ausbildung in nichtgewerblichen bzw. kaufmännischen Berufen

Handwerksbetriebe können oft auch in den folgenden Berufen ausbilden: Bürokauffrau/-mann, Automobilkauffrau/-mann, Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk, Technische/r Zeichner/in, Bauzeichner/in und Kauffrau/-mann für Bürokommunikation.

Setzen Sie sich in diesen Fällen mit der Ausbildungsberatung Ihrer Handwerkskammer in Verbindung. Diese informiert Sie auch über die Frage nach dem zuständigen Prüfungsausschuss.

Handwerksmeister können auch für die oben genannten Berufe als Ausbilder geeignet sein. Außerdem kann ein gelernter Bürokaufmann mit Ausbildungseignungsprüfung als Ausbilder für den Bürobereich bei der Handwerkskammer eingetragen werden. Auch höhere Abschlüsse, zum Beispiel Diplomkaufmann oder Betriebswirt, qualifizieren für die Ausbildung in kaufmännischen Berufen.





Eingeschränkte Ausbildungseignung aufgrund von Spezialisierung

Auch in diesem Fall müssen Sie nicht auf die Beschäftigung von Azubis verzichten. Prüfen Sie mit einem Partnerbetrieb die Möglichkeit einer informellen Kooperation oder einer förmlichen Verbundausbildung. Auskünfte zu den Kooperationsmöglichkeiten bei der Ausbildung erhalten Sie vom zuständigen Ausbildungsberater Ihrer Handwerkskammer.



Ausbildungsberater sind Spezialisten in Ihrer Handwerkskammer. Sie sind die Ansprechpartner für alle an der Ausbildung beteiligten Personen. Ausbildungsberater informieren beispielsweise über den Ablauf der Ausbildung, über Prüfungen oder über Anforderungen des Gesetzgebers. Sie helfen außerdem bei Problemen.

Kurz: Sie unterstützen Sie bei allen Angelegenheiten rund um die Ausbildung. Deshalb werden Sie Ihnen in dieser Broschüre noch öfter begegnen.



Aufwendungen, Ausbildungsmittel & Fördermittel

Die Kosten der Ausbildung für den Betrieb

Ein Lehrling ist eine Investition in die Zukunft Ihres Betriebs. Eine Investition, die sich lohnt und nach der Ausbildung auszahlt.

Die genaue Höhe der für den Betrieb anfallenden Ausbildungskosten variieren je nach Handwerk. Sie hängen beispielsweise von den verwendeten Materialien, Maschinen und Werkzeugen ab. Die Ausbildungsvergütung selbst richtet sich gewöhnlich nach dem Tarifvertrag.

Die Details zu der Eintragungsgebühr, den Prüfungsgebühren und den Kosten für die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung erfahren Sie bei Ihrer Handwerkskammer.

Zu den Ausbildungsmitteln

Als Ausbildungsmittel gelten Werkzeuge, Werkstoffe und Berichtshefte (Ausbildungsnachweise), gegebenenfalls auch die berufsspezifische Ausrüstung wie Schutzbrille, Säureschutzanzug, Sicherheitsschuhe und spezielle Arbeitshandschuhe. Zu den Ausbildungsmitteln gehört auch die Ausbildungsordnung, die zu Beginn der Ausbildung dem Lehrling auszuhändigen ist.

Alle für die jeweilige Berufsausbildung vorgeschriebenen Arbeitsmittel sind dem Lehrling vom Ausbildungsbetrieb kostenlos zur Verfügung zu stellen. Normale Arbeitskleidung muss nicht vom Betrieb gestellt werden. Die Mittel für die Berufsschule hat der Lehrling selbst zu tragen.



Neben der Ausbildungsvergütung können als Kosten anfallen:

- die Eintragung eines Lehrvertrags
- die Prüfungsgebühren
- die Fahrt und gegebenenfalls Unterbringung bei einer auswärtigen überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung
- die Kurse der überbetrieblichen Ausbildung
- das Berichtsheft (Ausbildungsnachweis)
- die Ausbildungsmittel.



Fördermittel

Fördermittel gibt es in Einzelfällen von der Agentur für Arbeit für die Ausbildung bestimmter Personengruppen, zum Beispiel Jugendliche ausländischer Herkunft oder Menschen mit Behinderungen.

Auch für sozial benachteiligte Jugendliche werden gelegentlich Fördermittel im Rahmen des Europäischen Sozialfonds gewährt (ESF-Mittel). Für Informationen zu Fördermitteln sind die Arbeitsagenturen eine gute erste Anlaufstelle.



Fahrtkosten

Da der Besuch der Berufsschule eigenen gesetzlichen Richtlinien unterliegt, braucht der Ausbildungsbetrieb hierfür keine Kosten – auch nicht die Fahrtkosten – zu übernehmen. Unter bestimmten Voraussetzungen können vom Lehrling Zuschüsse beantragt werden, wie die Berufsausbildungsbeihilfe der Agentur für Arbeit.

Die Fahrtkostenübernahme ist bei der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung anders geregelt. Hier übernimmt der Ausbildungsbetrieb die Kosten für die Fahrt und gegebenenfalls die Unterbringung im Wohnheim.



Am Anfang steht die Planung.

Ausbildungsrahmenplan

Der Ausbildungsrahmenplan ist eine Art allgemeine Marschroute für die Ausbildung. Bei allen Berufen erhalten Sie den Ausbildungsrahmenplan als Anlage zur Ausbildungsordnung. Er gibt einen groben Rahmenplan für den Ablauf der Ausbildung vor. Der Ausbildungsrahmenplan dient als Basis für Ihre Feinplanung, die dann stärker an Ihre betriebliche Praxis angepasst ist.

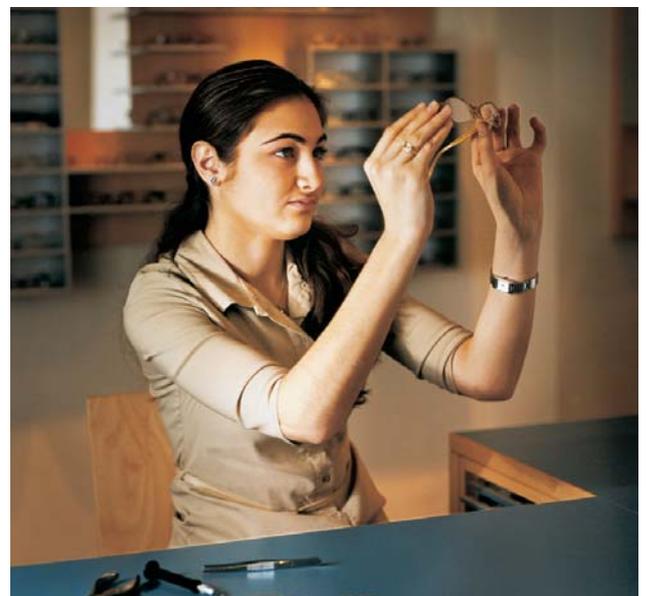
Betrieblicher Ausbildungsplan

Die nächste Stufe ist der einzelbetriebliche Ausbildungsplan. Darin bestimmen Sie auf der Basis des Ausbildungsrahmenplans den sachlichen Aufbau und die zeitliche Abfolge der Ausbildung in ihren Einzelschritten. Dieser Plan ist auf Ihren Betrieb zugeschnitten und legt fest, an welchen

- Arbeitsplätzen
- Maschinen und
- Werkzeugen

welche Fertigkeiten wann vermittelt werden sollen.

Der betriebliche Ausbildungsplan ist keine starre Vorgabe. Dieser kann während der Ausbildung immer wieder an die Gegebenheiten angepasst werden.





Sachliche und zeitliche Gliederung in Ausbildungseinheiten

Aus dem betrieblichen Ausbildungsplan ergeben sich die Ausbildungseinheiten, d. h. die sachliche Gliederung der Ausbildung. Diese muss alle Kenntnisse und Fertigkeiten enthalten, die im Ausbildungsberufsbild festgehalten sind. Die zeitliche Gliederung orientiert sich am Ausbildungsrahmenplan und berücksichtigt zugleich die Prüfungen im Rahmen der Ausbildung. Basis ist die vertraglich festgelegte Ausbildungszeit. Die zeitliche Gliederung enthält überschaubare Abschnitte zum Ausbildungsinhalt. Damit legen Sie Meilensteine im Rahmen der Ausbildung fest: unter anderem wann welche Ziele im Rahmen der Ausbildung erreicht sein sollten. Sie ist damit eine Orientierungshilfe für Lehrling und Ausbilder. So können beide jederzeit prüfen, ob man auf dem richtigen Weg ist, und ob die gesteckten Ziele realistisch erreicht werden können.



Checkliste

Lesen Sie die Checkliste „Während der Ausbildung“ durch und verwenden Sie sie als Hilfsmittel für die Ausbildung. Die Checkliste führt Sie Punkt für Punkt an die Organisation der Ausbildung heran und sorgt dafür, dass Sie keine wichtigen behördlichen Dinge übersehen!



Jetzt geht's los: der Vertrag

Vor der Ausbildung steht die Unterschrift!

Der Ausbildungsvertrag ist ein privatrechtlicher Vertrag zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Lehrling. Dieser muss vor Beginn der Ausbildung schriftlich vorliegen. Falls der Lehrling noch nicht volljährig ist, müssen außerdem die Erziehungsberechtigten zustimmen.

Der Ausbildungsvertrag

Jeder Azubi erhält bei der Vertragsaushändigung:

- eine Ausbildungsordnung
- ein Berichtsheft (Ausbildungsnachweisheft)
- und gegebenenfalls weitere Unterlagen.

Nach den Unterschriften

... schicken Sie die Verträge in vollständiger Ausfertigung an die Handwerkskammer. Eine Ausfertigung des Vertrags verbleibt bei der Handwerkskammer; eine ist für Sie bestimmt und eine für den Lehrling. Legen Sie den Verträgen folgende Dokumente bei:

- den Ausbildungsplan
- die Bescheinigung der ärztlichen Erstuntersuchung bei Jugendlichen unter 18 Jahren.
- Schulzeugnisse (z. B. Realschule, Abitur) bei verkürzter Ausbildungsdauer

Sie müssen bei eventuellen Vertragsänderungen während der Ausbildung umgehend die Handwerkskammer informieren.

Kündigung des Vertrages

Während der Probezeit kann der Ausbildungsvertrag jederzeit von beiden Seiten gekündigt werden. Dies muss schriftlich geschehen. Danach ist das nur noch aus wichtigem Grund zulässig: zum Beispiel wenn der Lehrling seine Ausbildung ganz beenden oder in einem anderen Beruf fortsetzen möchte. Weitere Informationen zur Kündigung während der Ausbildungszeit finden Sie in dem Leitfaden „Konfliktlösung während der Ausbildung“.



Vordruck des Ausbildungsvertrags

Sie können einen kostenlosen Vordruck des Ausbildungsvertrags direkt von Ihrer Handwerkskammer erhalten. Alle weiteren wichtigen Unterlagen erhalten Sie bei einem Termin mit dem Ausbildungsberater. Die Vorlagen finden Sie auch auf der Internetseite ihrer Handwerkskammer.



Ausbildungsdauer und Anmeldungen

Wissenswertes zur Festlegung der Ausbildungszeit

Im Regelfall dauert eine Lehre im Handwerk 3 bis 3 1/2 Jahre. Bei Lehrlingen mit Fachhochschulreife, Abitur oder einer schon abgeschlossenen anderen Berufsausbildung kann die Ausbildung um bis zu zwölf Monate verkürzt werden; bei einem Realschulabschluss um bis zu 6 Monate. Der Besuch einer Vollzeitschule kann ebenfalls auf die Ausbildungszeit angerechnet werden.

Auch ältere Bewerber können eventuell mit einer verkürzten Ausbildung rechnen.

Der erfolgreiche Abschluss einer Berufsfachschule kann als erstes Jahr der Berufsausbildung angerechnet werden. Hinweise auf den erfolgreichen Abschluss sind in den jeweiligen Zeugnissen zu finden. Der Lehrling hat dann bereits in seinem ersten betrieblichen Ausbildungsjahr Anspruch auf die Ausbildungsvergütung des zweiten Jahres. Diese Vergütungsregelung gilt ausschließlich für die Absolventen einer Berufsfachschule. Wenden Sie sich an die Ausbildungsberatung Ihrer Handwerkskammer, falls Sie Fragen zur Anrechnung in den jeweiligen Berufssparten haben.

Eine vorangegangene Ausbildung kann mit einer Verkürzung der Ausbildungszeit um bis zu zwölf Monate angerechnet werden. Ein Rechtsanspruch auf eine solche Verkürzung besteht hier allerdings nicht. Der Lehrling beginnt dabei lediglich mit der Regel-Vergütung für das erste Ausbildungsjahr. Ausnahmen finden sich im Bauhandwerk. Eine gute Informationsquelle für die speziellen Regelungen ist der einschlägige Tarifvertrag.

Alle bisher genannten Anrechnungs- und Verkürzungsmöglichkeiten können grundsätzlich kombiniert werden. Dabei dürfen aber die Mindestzeiten der betrieblichen Ausbildung nicht unterschritten werden.





Anmeldungen

Vor dem Start der Ausbildung meldet der Ausbildungsbetrieb den Lehrling bei der zuständigen Berufsschule an. Entscheidend für die Zuständigkeit ist der Betriebssitz, nicht der Wohnsitz des Lehrlings.

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



Halten Sie Kontakt zur Berufsschule!

Sie sollten Ihre Lehrlinge auch an der Berufsschule nie ganz aus den Augen lassen: Halten Sie Kontakt, damit Sie über die Leistungen auf dem Laufenden bleiben. Sagen Sie dies auch dem Lehrling.





Der Ausbildungsalltag

Berufsschulpflicht

Grundsätzlich sind in den meisten Berufen rund 480 Stunden Berufsschulunterricht im Jahr vorgesehen. Die Stundenzahl wird in den Schulen unterschiedlich aufgeteilt. So kann im ersten Ausbildungsjahr die Berufsschule an zwei Tagen pro Woche stattfinden und im weiteren Verlauf der Ausbildung auf einen Tag pro Woche reduziert werden, was dann zwischendurch mit „Blockunterricht“ (mehrere Tage hintereinander) ausgeglichen wird. In einigen Berufen gibt es sogar von Anfang an Blockunterricht.

Die Berufsschulpflicht besteht in Baden-Württemberg bis zum 18. Lebensjahr. Auch ältere Lehrlinge und Umschüler, die der Berufsschulpflicht nicht unterliegen, sollten die Berufsschule besuchen, um die Theorieprüfung erfolgreich zu absolvieren.

Praxisnaher Arbeitsschutz

Für Lehrlinge unter 18 Jahren greift das Jugendarbeitsschutzgesetz. Dieses gilt für jeden ausbildenden Betrieb. Das Jugendarbeitsschutzgesetz beschränkt beispielsweise die wöchentliche Regelarbeitszeit auf 40 Stunden. Außerdem legt es die Abfolge von Arbeitszeit und Freizeit fest und beschreibt Tätigkeiten, die der Jugendliche aufgrund ihres Gefährdungspotentials nicht ausüben darf. Da es für viele Handwerksberufe der Praxis angepasste Regelungen gibt, sollten Sie sich für weitergehende Angaben mit Ihrer Handwerkskammer in Verbindung setzen.

Freistellungen

Die Lehrlinge sind für den Besuch der Berufsschule und der Teilnahme an den überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen von der Arbeit im Betrieb freizustellen.

Außerdem müssen die Lehrlinge die Gelegenheit haben, an den vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen sowie an der Zwischen- und Gesellenprüfung bzw. Abschlussprüfung teilzunehmen.

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



Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit

Das Jugendarbeitsschutzgesetz sieht folgende Regelung vor: Ein Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden à 45 Minuten wird mit acht Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet. Das bedeutet: An diesem Tag darf der Jugendliche nicht mehr im Betrieb beschäftigt werden. Ein zweiter Berufsschultag in der Woche wird mit der tatsächlichen Unterrichtszeit (plus Pausen) angerechnet. In diesem Fall ist der Jugendliche verpflichtet, wieder in den Betrieb zurückzukehren.

Bei volljährigen Lehrlingen kann an jedem Schultag nach der Berufsschule die Ausbildung im Betrieb fortgesetzt werden. Pausen in der Schule und die Wegezeiten zwischen Schule und Betrieb werden nicht angerechnet.

Interessieren Sie weitere Details, wie die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wird? Bei der Ausbildungsberatung Ihrer Handwerkskammer erhalten Sie weitere Informationen zu diesem Thema.

Überstunden

Jugendliche Lehrlinge dürfen grundsätzlich nicht länger als 40 Stunden pro Woche arbeiten. Zusätzlich gibt es hier weitere Einschränkungen im Hinblick auf Nachruhe, Schichtzeit und Fünf-Tage-Woche.

Volljährigen Lehrlingen ist im Ausnahmefall innerhalb der Arbeitszeitordnung eine Mehrarbeit durchaus zuzumuten.

Eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten. Diese Vergütung kann finanziell oder in Form eines entsprechenden Freizeitausgleichs erfolgen.

Ausbildung weiblicher Lehrlinge

Die frühere Pflicht zur Einrichtung eigener Umkleide-, Wasch- und Toilettenräume für weibliche Mitarbeiter und Lehrlinge ist nur noch eine Empfehlung. Oft genügt heute sogar eine organisatorische Regelung. Mehr Informationen erhalten Sie auf Wunsch von Ihrer Handwerkskammer oder dem Gewerbeaufsichtsamt.

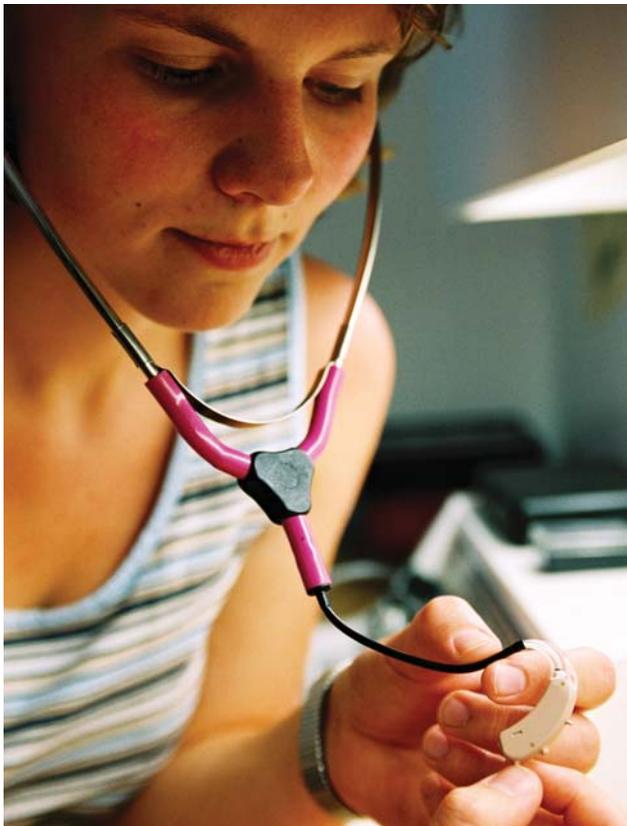


Berichtshefte (Ausbildungsnachweise)

Berichtsheft und Ausbildungsnachweis bezeichnen dasselbe: Ein Protokoll, in dem Lehrlinge regelmäßig den Verlauf und die Inhalte der Ausbildung dokumentieren. Die Ausbildungsverordnungen schreiben das Führen der Berichtshefte vor. Das ordnungsgemäß geführte Berichtsheft muss schon bei der Zwischenprüfung vorgelegt werden und ist eine Zulassungsvoraussetzung zur Gesellen- bzw. Abschlussprüfung.

Zur ordnungsgemäßen Führung gehört, dass die einzelnen Wochenaufstellungen, von Montag bis Freitag bzw. Samstag, 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. Bestätigt werden die Ausbildungsnachweise mit den Unterschriften von Lehrling und Ausbilder.



**Kleine Projekte sind lehrreich!**

Für die Ausbildung selbst sollten Arbeitsaufträge als kleine Projekte definiert werden. Das ist ein genau festgelegter Auftrag für den Arbeitsalltag mit einem klar definierten Ergebnis. Dieses Projekt kann ruhig mehrere Tätigkeiten umfassen, die der Lehrling selbstständig erledigen muss, um zum gewünschten Resultat zu kommen. Wichtig ist, dass der Lehrling genau weiß, was er zu tun hat. Auch die Beschreibung des Arbeitsergebnisses muss ein Bestandteil des Lehrlingsprojekts sein.



Der Abschluss der Ausbildung.

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 rechtzeitig vom Lehrling an den Prüfungsausschuss gestellt werden. Weisen Sie Ihren Lehrling bitte frühzeitig darauf hin, sich nach der Anmeldefrist bei der zuständigen Handwerkskammer zu erkundigen.

Wenn die Ausbildungszeit vor dem Prüfungstermin endet.

Endet die Ausbildungszeit vor dem Prüfungstermin vertragsgemäß, 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 dann, wenn der Prüfling bis zur Prüfung vom Ausbildungsbetrieb nicht beschäftigt wird, hat dieser die dafür erforderlichen Materialien zu stellen und die Prüfungsgebühr zu entrichten. Sollte die Prüfung nicht bestanden werden, kann der Lehrling rückwirkend eine Verlängerung seiner Ausbildungszeit verlangen. Er muss dies aber unverzüglich beantragen.



Beendigung mit bestandener Prüfung

Das Ausbildungsverhältnis endet mit dem Bestehen der Gesellen- bzw. Abschlussprüfung. Die nach dem Ausbildungsvertrag noch verbleibende Zeit entfällt. Am letzten Prüfungstag wird vom Prüfungsausschuss eine vorläufige Bescheinigung ausgestellt, auf der das Bestehen oder Nichtbestehen der Prüfung bestätigt wird. Diese Bescheinigung muss der Lehrling umgehend dem Ausbildungsbetrieb vorlegen.

Durch die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 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.

Beendigung bzw. Verlängerung nach nicht bestandener Prüfung

Wurde die Prüfung nicht bestanden, endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Ablauf der im Vertrag festgelegten Ausbildungszeit. Wünscht der Lehrling eine Verlängerung der Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, muss der Ausbildungsbetrieb diesem Wunsch entsprechen. Zur Wiederholungsprüfung kann sich der Lehrling selbst anmelden. Wenn kein Vertragsverhältnis mehr besteht, muss der Lehrling die Prüfungsgebühr selbst übernehmen.

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



„Einfaches“ und „qualifiziertes“ Zeugnis

Am Ende seiner Berufsausbildung hat der Lehrling einen gesetzlichen Anspruch auf ein Zeugnis. Aussteller ist der Ausbildungsbetrieb. Auch der Ausbilder sollte das Zeugnis unterschreiben, wenn der Inhaber oder Geschäftsführer des Ausbildungsbetriebs die Ausbildung nicht persönlich durchgeführt hat.

Das Zeugnis müssen Sie selbst dann erstellen, wenn es vom Lehrling nicht verlangt wird. Dann genügt ein so genanntes „einfaches Zeugnis“. Jedes, auch das einfache Zeugnis, enthält Angaben über die Art, die Dauer und das Ziel der Ausbildung. Außerdem listet es die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse auf.

Wenn vom Lehrling ausdrücklich ein „qualifiziertes“ Zeugnis verlangt wird, führt dieses zusätzliche Bewertungen auf: des Verhaltens, der Leistung und besonderer fachlicher Fähigkeiten.

Resturlaub

Der Resturlaub wird ausgezahlt¹, wenn der Lehrling seinen vollen Urlaubsanspruch bis zum Ende seiner Ausbildungszeit oder aufgrund einer Kündigung nicht wahrnehmen kann. Stellen Sie eine entsprechende Bescheinigung aus.

¹ Das Bauhauptgewerbe ist von dieser Regelung ausgenommen.

**Zeugnisse:**

Der Ausbildende hat dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen (§ 8 BBiG).

Einfaches Zeugnis:

- Bezeichnung und Anschrift des Ausbildungsbetriebes
- Name und Daten des Auszubildenden
- Angaben über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung
- Angaben über erworbene Fertigkeiten und Kenntnisse
- Ausstellungsdatum
- Unterschrift des Ausbildenden ggf. des Ausbilders

Qualifiziertes Zeugnis:

Zusätzliche Angaben über

- Führung
- Leistungen
- besondere fachliche Fähigkeiten und Kenntnisse

**Hilfe für die ersten Schritte**

Zur Organisation der Ausbildung gibt es gerade am Anfang natürlich eine Menge Fragen. Wenden Sie sich dazu bitte an die für Sie zuständige Handwerkskammer! Die Ausbildungsexperten der Kammer geben Ihnen wertvolle Tipps! Sie gehen den Ausbildungsplan mit Ihnen durch und helfen Ihnen gerne weiter.



C H E C K L I S T E N

Am Anfang

1	Kennen Sie unsere Broschüren für Ausbilder? Informieren Sie sich bei den Ausbildungsberatern.	8	Sind die notwendigen Sozialeinrichtungen vorhanden (Waschgelegenheit, Umkleemöglichkeiten, WC, Kleiderschrank)?
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
2	Haben Sie die für den Ausbildungsberuf gültige Ausbildungsordnung ? (Wenn nicht, fordern Sie diese gleich bei der Kammer an!)	9	Haben Sie selbst die Berechtigung zum Ausbilden von Lehrlingen? (Bei Zweifeln vor der Lehrlingseinstellung Ihren Ausbildungsberater fragen!)
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
3	Haben Sie die Ausbildungsordnung genau durchgelesen und insbesondere anhand des Ausbildungsberufsbilds und Ausbildungsrahmenplans geprüft, ob Sie in Ihrem Betrieb alle verlangten Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln können (evtl. Verbundausbildung)? Wenn Sie Zweifel haben, rufen Sie uns einfach an.	10	Wenn Sie nicht persönlich ausbilden wollen oder können, haben Sie in Ihrem Betrieb ständig einen Ausbilder mit der notwendigen persönlichen und fachlichen Eignung beschäftigt?
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
4	Haben Sie einen betrieblichen Ausbildungs- (und Versetzungs-) Plan erstellt – falls Sie sich beispielsweise wegen der Zahl der Lehrlinge bzw. Betriebsgröße nicht genau an den Ausbildungsrahmenplan halten können? (Gilt auch für verkürzte Ausbildungszeiten.)	11	Haben Sie mit dem Ausbilder einen Zusatzvertrag zum Anstellungsvertrag abgeschlossen und ihm die Mitverantwortung für die Berufsausbildung übertragen?
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
5	Reicht die Ausstattung Ihres Betriebes mit Werkzeugen, Maschinen und sonstigen Hilfsmitteln für eine ordnungsgemäße Ausbildung aus?	12	Haben Sie bzw. Ihre Mitarbeiter die für die heutige Lehrlingausbildung notwendigen pädagogischen Kenntnisse und Fähigkeiten ?
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
6	Hat der Lehrling seinen eigenen Arbeitsplatz für Übungsarbeiten? (Lehrecke einrichten!)	13	Haben Sie einen Ausbildungsrahmenplan vorliegen?
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
7	Haben Sie das notwendige Lehrmaterial (z. B. Modelle, Schautafeln) für die Unterweisung?	14	Haben Sie den betrieblichen Ausbildungsplan erstellt?
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
		15	Haben Sie den Lehrling bei der Krankenkasse bzw., falls notwendig, bei der Lohnausgleichskasse angemeldet?
		<input type="checkbox"/>	

16	Haben Sie seine Schulzeugnisse gesehen? Haben Sie mit seinen gesetzlichen Vertretern (Vater, Mutter) gesprochen (z. B. über den Ausbildungsberuf, Betrieb, Ausbildungsvertrag, Arbeitszeit)?	<input type="checkbox"/>
17	Hat sich der Jugendliche vor Beginn der Beschäftigung innerhalb der letzten 14 Monate nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz ärztlich untersuchen lassen und Ihnen darüber eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt? (Vordrucke hat jeder Arzt.)	<input type="checkbox"/>
18	Haben Sie den Berufsausbildungsvertrag vor Ausbildungsbeginn schriftlich abgeschlossen?	<input type="checkbox"/>
19	Ist alles vollständig ausgefüllt (z. B. Ausbildungsstätte, Vergütung, Arbeitszeit, Urlaub, Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte) und unterschrieben ? (Es unterschreiben: Betriebsinhaber, Lehrling, gegebenenfalls die Erziehungsberechtigten)	<input type="checkbox"/>
20	Haben Sie eine „ angemessene Vergütung “ vereinbart? (Tarif oder – falls Tarif fehlt – Empfehlung der Innung.) Die Handwerkskammer trägt automatisch die tarifliche Vergütung ein.	<input type="checkbox"/>
21	Haben Sie daran gedacht, dass Lehrlinge mit Mittlerer Reife, Abitur oder vorher abgeschlossener Berufsausbildung auf Antrag von der Kammer eine Kürzung der Ausbildungszeit erhalten können? (Im Zweifelsfall die Ausbildungsberater fragen!)	<input type="checkbox"/>

22	Haben Sie den Lehrling bei der zuständigen Berufsschule angemeldet?	<input type="checkbox"/>
23	Haben Sie den Ausbildungsvertrag vor Beginn der Ausbildung mit sämtlichen Ausfertigungen (komplettem Durchschreibesatz) 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 Lehrzeitverkürzung bitte Schulzeugnisse (Kopien, keine Originale) mit einreichen.	<input type="checkbox"/>
24	Haben Sie den Lehrling bzw. seine Eltern darauf aufmerksam gemacht, dass sie von der Arbeitsagentur evtl. eine Berufsausbildungsbeihilfe bekommen können?	<input type="checkbox"/>
25	Haben Sie für den Lehrling die Lohnsteuerkarte und den Versicherungsnachweis der Sozialversicherung erhalten? Liegt für Ihren ausländischen Lehrling (nicht EU-Staaten) eine Aufenthaltserlaubnis und Arbeits-erlaubnis vor?	<input type="checkbox"/>
26	Haben Sie alle Unterlagen für den Beginn der Ausbildung: Ausbildungsvertrag, Ausbildungsverordnung, Berichtsheft?	<input type="checkbox"/>
27	Achten Sie auf eine systematische Ausbildung ? Verläuft sie entsprechend der sachlichen und zeitlichen Gliederung im Ausbildungsrahmenplan bzw. Ihrem betrieblichen Ausbildungsplan?	<input type="checkbox"/>



C H E C K L I S T E N

Während der Ausbildung

28	Ist der Betrieb nach wie vor in der Lage, alle im Ausbildungsberufsbild verlangten Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln ?	37	Haben Sie den Lehrling auf die Zwischenprüfung vorbereitet? (An Übungsstücken arbeiten lassen.)
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
29	Besucht der Lehrling die vorgeschriebenen überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen ?	38	Sind Änderungen im Ausbildungsverhältnis eingetreten (z. B. Lehrling ausgeschieden)? Melden Sie Änderungen der Kammer.
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
30	Beachten Sie das Jugendarbeitsschutzgesetz bei Beschäftigten unter 18 Jahren?	39	Haben Sie schon mit dem Berufsschullehrer über Ihren Lehrling gesprochen?
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
31	Machen Sie eine Belehrung über Unfall- und Gesundheitsgefahren unter Verwendung der Vorschriften Ihrer zuständigen Berufsgenossenschaft? (Lassen Sie sich die Belehrung durch Unterschrift bestätigen. Vordrucke gibt es bei der Kammer.)	40	Lassen Sie sich vom Lehrling die Berufsschulzeugnisse und Klassenarbeiten vorlegen?
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
32	Haben Sie sich ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung die ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung vorlegen lassen ? (Nicht notwendig, wenn der Lehrling zwischenzeitlich volljährig ist.)	41	Denken Sie daran: Bei schulischen Problemen gibt es kostenlos ausbildungsbegleitende Hilfen . (Weitere Informationen über Berufsberatung von der Agentur für Arbeit.)
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
33	Das Berichtsheft/der Ausbildungsnachweis sollte von Beginn an regelmäßig geführt werden!	42	Haben Sie bei minderjährigen Lehrlingen Kontakt zu den Eltern ?
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
34	Geben Sie dem Lehrling Hilfestellung und die Zeit im Betrieb zur Führung des Berichtsheftes bzw. Ausbildungsnachweises ? Kontrollieren Sie regelmäßig die Einträge?	43	Geben Sie Ihrem Lehrling hin und wieder „kleine Projekte“ zur selbstständigen Erledigung?
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
35	Zahlen Sie die Ausbildungsvergütung nach der derzeitigen Höhe? (Tarife oder Richtsätze ändern sich meist jährlich.)	44	Haben Sie mit Ihrem guten Lehrling über den Leistungswettbewerb der Handwerksjugend gesprochen?
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
36	Geben Sie dem Lehrling eine nachvollziehbare Abrechnung über Brutto- und Nettobezüge?	45	Kommt für Ihren Lehrling eine vorzeitige Zulassung zur Gesellenprüfung aufgrund guter Leistungen in Frage? Vordrucke gibt es bei der Kammer. (Antragsschlussstermine beachten!)
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
		46	Kennen Sie die Möglichkeiten der Begabtenförderung?
		<input type="checkbox"/>	

Am Ziel

47 <input type="checkbox"/>	Haben Sie Ihren Lehrling auf die Gesellen-/Abschlussprüfung vorbereitet?
48 <input type="checkbox"/>	Haben Sie Ihrem Lehrling rechtzeitig vor Lehrzeitende mitgeteilt, ob er in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird? Falls Sie ihn nicht übernehmen, erinnern Sie ihn daran, dass er sich rechtzeitig bei der Agentur für Arbeit melden muss.
49 <input type="checkbox"/>	Wünscht Ihr Lehrling ein „qualifiziertes Zeugnis“? Wenn ja, enthält es Bewertungen zu: <ul style="list-style-type: none">• Verhalten?• Leistungen?• besonderen fachlichen Fähigkeiten?
50 <input type="checkbox"/>	Haben Sie dem Lehrling vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses den ihm zustehenden Urlaub gewährt?



**Handwerkskammer
Freiburg**

Bismarckallee 6 • 79098 Freiburg
Telefon 07 61/2 18 00-220 • Fax 07 61/2 18 00-333
ausbildung@hwk-freiburg.de
www.hwk-freiburg.de



**Handwerkskammer
Heilbronn-Franken**

Allee 76 • 74072 Heilbronn
Telefon 071 31/7 91-0 • Fax 071 31/7 91-200
info@hwk-heilbronn.de
www.hwk-heilbronn.de



**Handwerkskammer
Konstanz**

Webersteig 3 • 78462 Konstanz
Telefon 075 31/2 05-341 • Fax 075 31/1 64 68
info@hwk-konstanz.de
www.hwk-konstanz.de



**HANDWERKSKAMMER
KARLSRUHE**

Friedrichsplatz 4-5 • 76133 Karlsruhe
Telefon 07 21/16 00-0 • Fax 07 21/16 00-199
info@hwk-karlsruhe.de
www.hwk-karlsruhe.de



**Handwerkskammer Mannheim
Rhein-Neckar-Odenwald**

B 1, 1-2 • 68159 Mannheim
Telefon 06 21/1 80 02-0 • Fax 06 21/1 80 02-139
info@hwk-mannheim.de
www.hwk-mannheim.de



**Handwerkskammer
Reutlingen**

Hindenburgstraße 58 • 72762 Reutlingen
Telefon 071 21/24 12-260 • Fax 071 21/24 12-426
ausbildung@hwk-reutlingen.de
www.hwk-reutlingen.de



**Handwerkskammer
Region Stuttgart**

Heilbronner Straße 43 • 70191 Stuttgart
Telefon 07 11/16 57-0 • Fax 07 11/16 57-887 o. -891
info@hwk-stuttgart.de
www.hwk-stuttgart.de



**HANDWERKSKAMMER
ULM**
Olgastraße 72 • 89073 Ulm
Telefon 07 31/14 25-220 • Fax 07 31/14 25-515
info@hk-ulm.de
www.hk-ulm.de

**Träger der Informationskampagne „www.handwerks-power.de“ und als Vertreter der
Baden-Württembergischen Handwerkskammern verantwortlich für den Inhalt:**



Baden-Württembergischer
Handwerkstag e. V.
Heilbronner Straße 43
70191 Stuttgart
Telefon 07 11/26 37 09-0
Fax 07 11/26 37 09-00
info@handwerk-bw.de
www.handwerk-bw.de

www.handwerks-power.de



Das Projekt wird gefördert durch die Wirtschaftsverwaltung
Baden-Württemberg aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.