

beoptician

Ausbilder- Information

Wissenswertes zum Ausbilden in augenoptischen Betrieben

5 Fragen

Zum Thema "Ausbilder* werden"

01 Erfülle ich die Voraussetzungen?

Sie werden schnell erkennen: Von einer Ausbildung in Ihrem Betrieb profitieren Sie, Ihre Mitarbeiter und natürlich Ihre Nachwuchskräfte. Zwei Voraussetzungen müssen dabei erfüllt sein:

1. Ihren „Ausbilderschein“ machen

Damit Sie Ihre Lehrlinge optimal auf den Beruf vorbereiten können, müssen Sie eine Ausbildereignungsprüfung absolviert haben. Diese wird im Rahmen der Meisterprüfung erworben oder kann auch in Voll- und Teilzeitlehrgängen bei den Handwerkskam-

mern abgelegt werden. Darin erarbeiten Sie sich die erforderliche berufs- und arbeitspädagogische Kompetenz. Auch als Geselle ist es möglich, die Ausbildereignungsprüfung zu absolvieren.

2. Ihren Ausbildungsbetrieb einrichten

Sie müssen Ihrem Auszubildenden die im Rahmenlehrplan geforderten Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln. Dies umfasst auch die Möglichkeit, praktische Arbeiten durchführen und üben zu können. Den aktuellen Rahmenlehrplan erhalten Sie bei Ihrer Innung oder Ihrem Verband.

02 Wie finde ich Azubis, die genau zu meinem Betrieb passen?

Ihre Lehrlinge lernen Sie und Ihren Betrieb während der Ausbildung von allen Seiten kennen – das macht sie später zu wertvollen Fachkräften. Den passenden Lehrling finden Sie über unterschiedliche Wege:

» Durch einen Eintrag in der Lehrstellen-datenbank im Internet. Das Formular können Sie ganz bequem mit einer E-Mail an info@be-optician.de anfordern.

» In Ihrem direkten Umfeld: Nutzen Sie dafür unser Werbematerial, zum Beispiel, Plakate und Infobroschüren, die Jugendliche über das Berufsbild informieren. Das Bestellformular können Sie ganz bequem per E-Mail (info@be-optician.de) anfordern.

» Mit Unterstützung der Agentur für Arbeit: Kontaktieren Sie die Agentur in Ihrer Nähe.

» Durch Praktikumsangebote: Sie lernen mögliche Bewerber schon früh kennen. Nehmen Sie am besten direkten Kontakt zu den örtlichen Schulen auf, um auf freie Praktikumsplätze hinzuweisen.

» Auf Berufstagen und Messen: Viele Schulen organisieren Berufstage, an denen sich Ausbilder vorstellen können. Erkundigen Sie sich nach aktuellen Terminen. Mit unseren Roll-Ups zur Miete können Sie schon von weitem auf den Beruf aufmerksam machen. Fordern Sie noch heute unser Bestellformular unter info@be-optician.de an.



Vergessen Sie nicht: Schon die Suche nach Auszubildenden ist Werbung für Sie und Ihren Betrieb – es lohnt sich also, viele Kanäle zu nutzen!

Tipps zur Bewerbungsuche und eine Checkliste finden Sie auf den Seite 4.

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit, wird in unseren Texten das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint.

03 Welche formellen Schritte erwarten mich?

Zunächst der Vertrag

Sie haben sich für einen Auszubildenden entschieden – jetzt wird es konkret: Der Lehrling braucht einen Ausbildungsvertrag. Dabei bekommen Sie viel Unterstützung: Ihre Innung, Ihr Verband und die Handwerkskammer erleichtern Ihnen die Vorbereitung durch Muster und Vordrucke – nutzen Sie diese Angebote!

Um einen Ausbildungsvertrag abzuschließen, benötigen Sie von Ihrem künftigen Lehrling:

- » Letztes Schulzeugnis
- » Bei Minderjährigen: Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz
- » Bankverbindung (für die Ausbildungsvergütung)
- » Name und Anschrift der Krankenkasse

Die nächsten Schritte:

- » Reichen Sie den Vertrag und – bei Minderjährigen – die ärztliche Bescheinigung bei Ihrer Handwerkskammer ein.
- » Bei Ihrer Innung oder Ihrem Verband erhalten Sie einen Anmeldungsdruck für die Berufsschule – füllen Sie ihn aus und reichen Sie ihn bei der Schule ein.
- » Bescheinigen Sie der Krankenkasse des Lehrlings den Ausbildungsbeginn.
- » Legen Sie eine Personalakte an.
- » Strukturieren Sie mithilfe des Ausbildungsrahmenlehrplans Ihre betriebliche Ausbildung.
- » Richten Sie Ihrem Lehrling einen Arbeitsplatz ein.
- » Nicht vergessen: Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über den baldigen Ausbildungsbeginn und stellen Sie ihnen den Auszubildenden vor.



Mit dem Vertrag händigen Sie Ihrem Auszubildenden auch die aktuelle Ausbildungsordnung und ein Berichtsheft aus – beides können Sie bei Ihrer Innung oder Ihrem Verband beziehen. Bei minderjährigen Lehrlingen müssen die Erziehungsberechtigten dem Vertrag zustimmen.

04 Welche Kosten muss ich einplanen?

Die Investition lohnt sich

Die Erfahrung zeigt: Die Kosten für eine Ausbildung zahlen sich schnell aus. Auszubildende arbeiten von Beginn an produktiv im Betrieb mit und erlernen die wichtigen Abläufe für das Tagesgeschäft. Sie werden rasch zu einer wichtigen Unterstützung. Und: Sie bringen neue Ideen ein – das bestätigen Augenoptiker, die bereits mehrfach ausgebildet haben.

- » Erkundigen Sie sich über die aktuellen Vergütungen bei Ihrer zuständigen Innung oder Ihrem zuständigen Verband.
- » Des Weiteren sollten Sie verschiedene Gebühren einkalkulieren, etwa für die Eintragung eines Lehrvertrags bei der Handwerkskammer. Berichtshefte, Ausbildungsmittel und Reisekosten für die überbetriebliche Ausbildungsstätte sind weitere Posten, die auf Sie zukommen – aber alles bleibt für Sie überschaubar.

» Muss der Auszubildende die Berufsschule, die überbetriebliche Ausbildungsstätte oder eine Sonderveranstaltung besuchen, ist der Ausbilder dazu verpflichtet, ihn für diesen Zeitraum freizustellen.

» Der Ausbilder muss dem Auszubildenden Tätigkeiten zuweisen, die für seine Ausbildung förderlich und zweckmäßig sind.

Rechte und Pflichten des Auszubildenden

- » Der Auszubildende hat das Recht auf eine monatliche Vergütung. Vergütet wird auch die Zeit, in der er in der Berufsschule und in der überbetrieblichen Ausbildung ist.
- » Der Auszubildende muss sich bemühen, die notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben.
- » Der Auszubildende muss regelmäßig sein Berichtsheft führen.
- » Der Auszubildende muss sich nach der in dem Betrieb geltenden Ordnung richten (zum Beispiel Rauchverbot).
- » Der Auszubildende ist verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren.

» Möchte ein Auszubildender seine Ausbildung aufgeben oder eine andere Ausbildung beginnen, gestattet ihm das Berufsbildungsgesetz (BBiG), das Ausbildungsverhältnis jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zu kündigen.

» Der Lehrling hat am Ende seiner Ausbildung Anspruch auf ein Zeugnis.

05 Was sind die Rechte und Pflichten von Ausbildern und Auszubildenden?

Rechte und Pflichten des Ausbilders

- » Der Ausbilder muss dafür sorgen, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel erreichen kann.
- » Der Ausbilder muss die Ausbildungsmittel (zum Beispiel Berichtsheft) kostenfrei zur Verfügung stellen.

Tipps für die richtige Entscheidung



Schon bevor Sie auf Bewerbersuche gehen, sollten Sie sich Gedanken über die gewünschten Anforderungen machen. Wer passt zu Ihnen?

Was muss er erfüllen? Formulieren Sie dies am besten schon in Ihrer Anzeige.

Das Schulzeugnis Ihres Bewerbers offenbart nur einen Teil seiner Eigenschaften und Kompetenzen. Machen Sie sich am besten schon frühzeitig Gedanken darüber, welche Fähigkeiten Ihr Lehrling in den Betrieb mitbringen sollte. Dabei hilft Ihnen unsere Checkliste (rechts):

1. Kreuzen Sie an, was Ihnen wichtig ist – und filtern Sie die Bewerbungen nach diesen Kriterien. Hören Sie dabei auf Ihr Bauchgefühl!

2. In der Checkliste können Sie auch die Qualitäten/Fähigkeiten Ihrer Bewerber nach Schulnoten bewerten und anschließend gegenüberstellen. Die 1 steht dabei für „sehr gut“, die 5 für „mangelhaft“.

Die Checkliste ist auch eine gute Basis für das Vorstellungsgespräch – damit erhalten Sie ein Gespür für die richtigen Kandidaten. Hilfreiche Fragen an die Bewerber sind außerdem:

» Warum möchten Sie den Beruf des Augenoptikers erlernen?

» Warum denken Sie, dass Sie der Richtige für meinen Betrieb sind?

» Wie stellen Sie sich den Beruf des Augenoptikers vor?

» Was machen Sie in Ihrer Freizeit? Wofür interessieren Sie sich?

Diese Fragen helfen, etwas über die Persönlichkeit zu erfahren, die vor Ihnen sitzt. Schließlich werden Sie möglicherweise in den nächsten Jahren mit ihm zusammen arbeiten.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass der Bewerber Ihren Vorstellungen entspricht, empfiehlt es sich, Ihren Betrieb zu präsentieren – etwa indem Sie den Bewerber durch die Räumlichkeiten führen, Mitarbeiter vorstellen und Ihre Schwerpunkte erklären.

1 = sehr gut // 5 = mangelhaft

Die Qualität der Bewerbung

- ☐ vollständige Unterlagen
- ☐ gutes Schulzeugnis
- ☐ ansprechendes Anschreiben
- ☐ Interesse am Beruf

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

Das Erscheinungsbild

- ☐ gepflegt
- ☐ höflich
- ☐ gute Umgangsformen

☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

Im Umgang mit Menschen

- ☐ aufgeschlossen
- ☐ teamfähig
- ☐ kritikfähig
- ☐ redigewandt

☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

Weitere Kompetenzen

- ☐ Bereitschaft zum Lernen
- ☐ ein schnelles Auffassungsvermögen
- ☐ mathematische Fähigkeiten
- ☐ arbeitet sorgfältig
- ☐ ist modebewusst und trendorientiert
- ☐ ist handwerklich begabt

☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

Spezielle Anforderungen

- ☐ EDV-Kenntnisse
- ☐ Fremdsprachenkenntnisse
- ☐ Führerschein

☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

Ergänzen Sie bei Bedarf Ihre speziellen Anforderungen.

Tipps für das Zeugnis

Der Lehrling hat nach Abschluss seiner Ausbildung einen gesetzlichen Anspruch auf ein Zeugnis von seinem Ausbildungsbetrieb – auch wenn er es nicht verlangt. Falls Sie als Inhaber oder Geschäftsführer die Ausbildung nicht selbst durchgeführt haben, sollte der entsprechende Ausbilder im Zeugnis aufgeführt werden und ebenfalls unterschreiben. Wichtig ist vor allem, dass ein Zeugnis vollständig ist. Ein solches Arbeitszeugnis besteht aus folgenden Elementen:

01 In der Einleitung eines Ausbildungszeugnisses sollten das Eintrittsdatum und alle Stationen mit Datum aufgeführt sein, die der Auszubildende im Unternehmen durchlaufen hat.

02 Die Aufgabenbeschreibung, auch Stellenbeschreibung genannt, sollte alle wesentlichen Tätigkeiten aufführen, die der Auszubildende ausgeübt hat. Dabei ist darauf zu achten, dass die qualifizierteren Tätigkeiten zuerst genannt werden. Die Stellenbeschreibung kann aus einer punktuellen Aufzählung (besonders übersichtlich) bestehen oder als Fließtext angelegt werden.

03 In der Leistungsbeurteilung wird die vollständige Leistung beurteilt, wenn das Zeugnis zu allen wesentlichen Aspekten der Leistung Stellung bezieht. Diese sind:

3.1 Arbeitsbereitschaft (Wollen)

Identifikation, Engagement, Initiative, Dynamik, Elan, Pflichtbewusstsein, Zielstrebigkeit, Energie, Fleiß, Interesse, Einsatzwille, Mehrarbeit

3.2 Arbeitsbefähigung (Können)

Ausdauer, Belastbarkeit, Flexibilität, Stresstabilität, Optimismus, Auffassungsgabe, Denkvermögen, Urteilsvermögen, Konzentration, Organisations-talent, Kreativität

3.3 Fertigkeiten & Fachkenntnisse (Wissen)

Inhalt, Aktualität, Umfang, Tiefe, Anwendung, Nutzen/Eigeninitiative der Weiterbildung, Bildungserfolg, Zertifikate

3.4 Arbeitsweise & Arbeitsstil (Lernweise)

Selbständigkeit, Eigenverantwortung, Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Gewissenhaftigkeit, Planung, Systematik, Methodik, Sicherheit, Sauberkeit, Hygiene

3.5 Arbeitserfolg & Ergebnisse (Lernerfolg)

Qualität, Verwertbarkeit, Quantität, Tempo, Intensität, Produktivität, Umsatz, Rendite, Termintreue, Zielerreichung, Sollerfüllung, konkrete herausragende Arbeitserfolge, Beschreibung besonderer Erfolge

3.6 Leistungszusammenfassung

Zusammenfassende Beurteilung der Leistung mit Bestimmung des Zufriedenheitsgrades, zum Beispiel „Alle Aufgaben hat er stets und in jeder Hinsicht zu unserer vollsten Zufriedenheit erfüllt.“ (= Note „sehr gut“)

Die Beurteilung der Leistungen sollte in der hier aufgeführten, standardisierten Reihenfolge im Ausbildungszeugnis zu finden sein. Eine Auflistung von herausragenden Arbeitserfolgen muss nicht zwingend in einem Zeugnis enthalten sein. Es gilt auch ohne diese als vollständig.

04 Bei der Beurteilung des Sozialverhaltens sind drei Aspekte zu beachten:

4.1 Das Verhalten gegenüber Internen (Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern): Loyalität, Vorbildlichkeit, Teamfähigkeit, Kooperation, Wertschätzung, Anerkennung, Beliebtheit

4.2 Das Verhalten gegenüber Externen (Kunden, Geschäftspartnern, Ansprechpartnern in Behörden etc.): Auftreten, Kontaktfähigkeit, Gesprächsverhalten, Verhandlungsstärke, Akquisitionsstärke, Kundenzufriedenheit

4.3 Sonstiges Sozialverhalten/soziale Kompetenzen: Vertrauenswürdigkeit, Ehrlichkeit, Integrität, Loyalität, Diskretion, Kompromissbereitschaft

05 In der Beendigungsformel kann ausgedrückt werden, wer das Ausbildungsverhältnis beendet hat, wenn der Auszubildende vorzeitig aus dem Betrieb ausscheidet. Es gibt hier im Wesentlichen drei Möglichkeiten:

5.1 Die Kündigung durch den Azubi („auf eigenen Wunsch“)

5.2 Die Kündigung durch den Arbeitgeber im Fall einer Insolvenz (z. B. „betriebsbedingt“)

5.3 Die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses („in beiderseitigem Einvernehmen“ mit Aufhebungsvertrag)

Wird die Ausbildung regulär beendet, kann am Ende des Zeugnisses noch erwähnt werden, dass das Ausbildungsverhältnis mit dem Bestehen der Gesellenprüfung endet.

06 Durch die sogenannte Dankes- und Bedauernsformel kann ein Zeugnis stark aufgewertet werden. Darin spricht der Arbeitgeber seinem ausscheidenden Mitarbeiter einen Dank für die erbrachten Leistungen und sein Bedauern über das Ausscheiden aus. Bei Zwischenzeugnissen fällt das Bedauern weg.

07 Zukunftswünsche: In der Regel gibt der Arbeitgeber dem ausscheidenden Mitarbeiter gute Wünsche mit auf den Weg. Diese sollten sich sowohl auf die berufliche als auch die private Zukunft beziehen und erkennen lassen, dass es sich bei der beendeten Mitarbeit um eine erfolgreiche handelte. In Zwischenzeugnissen zielen die Zukunftswünsche auf eine weiterhin gute und erfolgreiche Zusammenarbeit.

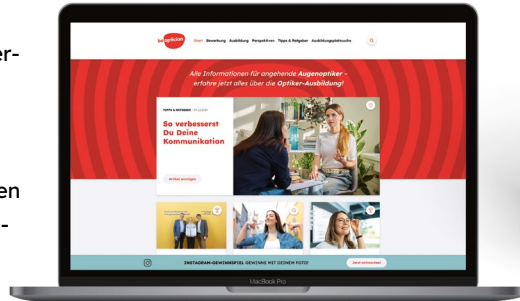


Unterstützung bei der Erstellung eines Zeugnisses erhalten Sie auch bei Ihrer Innung oder Ihrem Verband.

Kommunikation

be-optician.de

Eigens für die Kampagne haben wir eine Internetseite entwickelt. Dort finden Interessierte viele Informationen zur Ausbildung in der Augenoptik, Tipps zur Bewerbung und eine Auflistung der Ausbildungsbetriebe in ganz Deutschland. In einer Lehrstellenbörse können Augenoptik-Betriebe ihre freien Ausbildungsplätze inserieren. Näheres dazu erfahren Sie bei Ihrer Innung oder Ihrem Verband.



Promotionmaterialien

Alle Innungsaugenoptiker sind herzlich dazu eingeladen, die Kampagne „be optician“ im Rahmen eigener werblicher Aktivitäten umzusetzen. Neben Plakaten für den Straßen-aufsteller gibt es auch Infobroschüren für Schüler, Kugelschreiber und College-Blöcke. Das Bestellformular können Sie ganz einfach per E-Mail anfordern: info@be-optician.de



Roll-ups zur Miete

Sie haben ein Straßenfest, planen eine Veranstaltung oder besuchen eine Schule? Mit optisch auffallenden Roll-ups (zur Miete) können Sie ganz einfach auf sich aufmerksam machen. Fragen Sie am besten noch heute Ihren Wunschtermin an: info@be-optician.de

Messestand zur Miete

Wir verleihen auch einen „be optician“ Messestand, bestehend aus einer Theke und einer Rückwand an Sie. Diesen können Sie nutzen, um zum Beispiel bei Veranstaltungen in Schulen, Ausbildungsmessen uvm. auf sich aufmerksam zu machen. Bei Interesse kontaktieren Sie uns.



Alle Materialien können Sie hier bestellen.

A-Z Für Ausbilder

Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten sind gesetzlich geregelt: Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als fünf Tage bzw. 40 Stunden in der Woche beschäftigt werden. Arbeitet Ihr Lehrling weniger als acht Stunden, kann er die Arbeitszeit in derselben Woche nachholen – allerdings darf er dabei nicht länger als insgesamt achteinhalb Stunden am Tag tätig sein. Für über 18-Jährige ist das Arbeiten am Samstag zulässig, sofern die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten wird.

Berufsschule

Eine der Säulen des Dualen Systems ist die Berufsschule. Dort eignen sich die Auszubildenden wichtiges theoretisches Wissen für die Zeit der Lehre und danach an. Als Ausbilder müssen Sie Ihre Lehrlinge für die Schule unter Fortzahlung der Vergütung freistellen – dies gilt auch für Prüfungen, Schulveranstaltungen und die überbetriebliche Ausbildung. Eine Übersicht aller Berufsschulen für Azubis der Augenoptik in Deutschland finden Sie [hier](#).

Berichtsheft

Ihr Lehrling protokolliert regelmäßig den Verlauf und die Inhalte seiner Ausbildung in einem Berichtsheft. Das Führen des Berichtsheftes ist Pflicht – es muss von Ihnen und dem Auszubildenden unterschrieben werden. Bedenken Sie: Ein ordnungsgemäß geführtes Berichtsheft ist Voraussetzung für die Zulassung zur Gesellenprüfung.

Betriebspraktikum

Grundsätzlich gilt: Die Beschäftigungsdauer pro Woche darf fünf Tage nicht überschreiten. Während des Praktikums ist Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit verboten.

» Schülerbetriebspraktikum

Die höchstzulässige Wochenarbeitszeit für Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren beträgt 40 Stunden. Da es sich offiziell um eine Schulveranstaltung handelt, greift die gesetzliche Unfallversicherung. Die Schüler sind auf dem Hin- und Rückweg sowie während ihrer Tätigkeit als Praktikant unfallversichert. Der Schulträger muss für die Dauer des Praktikums eine Haftpflichtversicherung abschließen und die entstehenden Kosten übernehmen.



Durch ein Praktikum finden Sie schnell heraus, ob der Lehrling Ihren Anforderungen entspricht.

» Ferienpraktikum

Wird kein Arbeitsentgelt bezahlt, sind keine Beiträge für die Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung zu zahlen. Für vollzeitschulpflichtige Schüler ist ein Praktikum innerhalb eines Jahres auf maximal vier Wochen bzw. 20 Arbeitstage befristet. In diesem Zeitraum besteht keine Versicherungspflicht, auch wenn ein Arbeitsentgelt gezahlt wird. Ist der Praktikant älter als 18 Jahre und länger als zwei Monate in einem Praktikumsverhältnis beschäftigt, müssen Sozialversicherungsabgaben gezahlt werden, wenn er ein Entgelt erhält.

Der Schüler ist während des Praktikums gesetzlich unfallversichert. Versicherungsrechtlich ist es nicht von Belang, ob ein Entgelt bezahlt wird oder nicht. Sollte es zu einem Unfall kommen, ist die jeweilige Berufsgenossenschaft des Betriebes zuständig. Verursacht der Praktikant Vermögens- oder Sachschäden, übernimmt im Einzelfall der Betrieb oder die Haftpflichtversicherung des Praktikanten bzw. der Eltern den Schaden.

Digitales Berichtsheft

Seit dem 1. August 2022 ist es möglich, das Berichtsheft in digitaler Form zu führen. Mit der Berichtsheft-App des Zentralverbands der Augenoptiker und Optometristen können Sie und Ihre Auszubildenden digital einen anerkannten Ausbildungsnachweis führen. Auszubildende können alle Tätigkeiten einfach und übersichtlich per Handy festhalten. Ausbilder können am Computer die Berichte prüfen und abzeichnen.

Gesellenprüfung

Die Gesellenprüfung besteht aus den beiden zeitlich auseinander fallenden Teilen 1 und 2. In der Gesellenprüfung soll der Prüfling nachweisen, dass er die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist. Dabei sollen Qualifikationen, die bereits Gegenstand von Teil 1 der Gesellenprüfung waren, in Teil 2 der Gesellenprüfung nur so weit einbezogen werden, als es für die Feststellung der Berufsbefähigung erforderlich ist.

Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Diese muss mindestens einen Monat und darf maximal vier Monate betragen.

Schlichtungsausschuss

Gibt es zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer während der Ausbildungszeit große Meinungsverschiedenheiten, hilft ein Schlichtungsausschuss.

Urlaub

Für Auszubildende beträgt der Mindestanspruch auf Urlaub 27 Tage. Unter 16-Jährige haben einen Anspruch auf 30 Werktage Urlaub – ausschlaggebend ist das Alter zu Beginn des Kalenderjahres.

Verkürzung der Ausbildungszeit

Die reguläre Ausbildungszeit beträgt 36 Monate. Falls Ihr Auszubildender überdurchschnittliche Leistungen zeigt, kann er die Gesellenprüfung Teil 2 sechs Monate früher absolvieren. Dafür muss der Notendurchschnitt in den prüfungsrelevanten Fächern besser als 2,4 sein. Der Antrag ist frühzeitig beim Prüfungsausschuss zu stellen. Auszubildende mit Abitur können die Ausbildungszeit generell um ein Jahr, mit Realschulabschluss um ein halbes Jahr verkürzen. Diese Anträge sind zu Beginn der Ausbildung bei den Handwerkskammern zu stellen.

Vertragsende

Mit der bestandenen Gesellenprüfung endet das Ausbildungsverhältnis. Der Prüfling erhält nach dem letzten Prüfungstag – zumeist auf dem Postweg – einen vorläufigen Prüfungsbescheid aus dem hervorgeht, ob er die Prüfung bestanden hat oder nicht.

Weiterbeschäftigung

Endet die Ausbildungszeit vor der Abschlussprüfung, können Sie mit Ihrem Auszubildenden eine Weiterbeschäftigung vereinbaren. Die Materialien zur Prüfung müssen Sie trotzdem stellen und die Prüfungsgebühr bezahlen. Besteht der Auszubildende die Prüfung nicht, kann er seine Ausbildungszeit rückwirkend um ein Jahr verlängern. Der Betrieb kann diesen Verlängerungsantrag nicht ablehnen. Zur Wiederholungsprüfung kann sich der Lehrling selbst anmelden – auch die Gebühr muss er selbst tragen, wenn kein Ausbildungsverhältnis mehr besteht.

Zeugnis

Der Lehrling hat nach seiner Ausbildung einen gesetzlichen Anspruch auf ein Zeugnis von seinem Ausbildungsbetrieb – auch wenn er es nicht verlangt. Tipps zur Erstellung eines Ausbildungszeugnisses finden Sie in diesem Dokument auf Seite 5.

beoptician

**don't worry
be optician**



@beoptician



@beoptician



be-optician.de