Leitfaden für ausbildende Betriebe in der Augenoptik

Nach den gesetzlichen Maßgaben
BBiG, JArbSchG, ArbStättVO, MiLoG, HWO, EntgFG

Südwestdeutscher
Augenoptiker- und
Optometristen-Verband

Inhalt

Leitfaden für ausbildende Betriebe in der Augenoptik im Gebiet des SWAV

Vorteile für Ausbildungsbetriebe 3
Vor der Ausbildung 3
- Eignung der Ausbildungsstätte und Ausbilder 3
- Ausbildungszeit 3
- Kosten der Ausbildung 4
- Den richtigen Auszubildenden* finden 5
- Praktika 5
- Ausbildungsvertrag, Anmeldungen 6
- Rücktritt vor Beginn der Ausbildung 7

Während der Ausbildung 9
- Probezeit / Arbeitszeit / Fehlzeiten / Urlaubsanspruch 9
- Freistellungen gem. § 15 BBiG 10
- Schriftliche Ausbildungsnachweise 10
- Fahrtkosten während der Berufsschulzeit und der ÜLu 11
- Hilfe bei Defiziten 11
- Streitigkeiten 11
- Vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses 11
- Verkürzung / Verlängerung der Ausbildungszeit 12
- Besonderheiten bei der Ausbildung von Jugendlichen unter 18 Jahren 12
- Die gestreckte Gesellenprüfung 13
- Nichtbestehen der Gesellenprüfung 13

Nach der Ausbildung 13
- Weiterbeschäftigung 13
- Zeugnis 13

Checkliste 15

Kontakt:
Südwestdeutscher Augenoptiker- und Optometristen-Verband
Birkenweg 6
67346 Speyer
Tel.: 06232 / 6469-0
Fax: 06232 / 6469-11
E-Mail: ausbildung@swav.de
URL: www.swav.de

Aus- und Weiterbildungszentrum Karlsruhe

Gartenstraße 67
76135 Karlsruhe
Tel.: 0721 / 957859-0
Fax: 0721 / 957859-11
E-Mail: awz@swav.de
URL: www.swav.de

* Zur besseren Lesbarkeit wird im Text nur eine Geschlechterform verwendet.

Vorteile für Ausbildungsbetriebe

Positives Image in der Bevölkerung und auf dem Arbeitsmarkt

Als ausbildender Betrieb engagieren Sie sich für den Berufsstand und machen deutlich, dass Sie an der Zukunft aktiv mitarbeiten. Darüber hinaus genießen Sie in der eigenen Branche, in der Bevölkerung und auf dem Arbeitsmarkt ein hohes Ansehen.
Zufriedene Auszubildende werben möglicherweise in ihrem privaten Personenkreis für die Branche und natürlich auch für Sie.

Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit

Die demographische Entwicklung in Deutschland hinterlässt auch bei den Handwerksbetrieben ihre Spuren: Bereits seit einigen Jahren haben Betriebe zunehmend Schwierigkeiten, geeignetes Fachpersonal zu finden. Selbst ausbilden bedeutet, die Zukunft Ihres Unternehmens zu sichern!

Am Puls der Zeit bleiben

Junge Mitarbeiter im Betrieb bringen moderne und frische Ideen in den Arbeitsalltag. Sie geben ihren Kollegen einen Einblick in die aktuellen Trends und Strömungen, die den Alltag und den Konsummarkt beeinflussen.

Ausgewogene Personalstruktur

Die Mischung aus jungen und älteren Mitarbeitern sorgt für eine ausgewogene personelle Betriebsstruktur. Beide Seiten profitieren voneinander.

Weniger Personalwechsel

Eine fundierte Berufsausbildung mit intensiver Betreuung fördert das Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb. Des Weiteren werden die angehenden Augenoptiker genau mit den Schwerpunkten ausgebildet, die Sie benötigen.
Ein zufriedener und engagierter Auszubildender ist bei einer späteren Weiterbeschäftigung ein qualifizierter und gut eingearbeiteter Mitarbeiter – diese Fachkompetenz zahlt sich aus!

Regionale Lebensqualität erhalten

Mit der Ausbildung junger Menschen können Sie die Abwanderung von Nachwuchskräften in andere Regionen oder Ballungszentren nachhaltig beeinflussen. Durch dieses Engagement sichern Sie langfristig die Lebensqualität vor Ort und tragen zu einem attraktiven wirtschaftlichen Umfeld für Menschen jeden Alters bei.

Vor der Ausbildung

Eignung der Ausbildungsstätte und Ausbilder

Die Ausbildungsstätte muss nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sein. Gemäß § 27 Berufsbildungsgesetz (BBiG) muss die Ausbildungsstätte alle diejenigen Tätigkeiten aufweisen, die dem Auszubildenden vermittelt werden müssen.
Es müssen Räume, Maschinen, Vorrichtungen und Geräte vorhanden sein, die eine geordnete Ausbildung nach Maßgabe des Ausbildungsberufes und Ausbildungsrahmenlehrplans zulassen. Die Eignung umfasst ebenfalls, ob die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) und der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättVO) eingehalten werden und die Ausbildungsstätte den Unfallverhütungsvorschriften entspricht. Als Mindestanforderung an eine Werkstatt muss eine Übungsmöglichkeit für den Auszubildenden vorhanden sein.
Nur eine persönlich und fachlich geeignete Person kann die Ausbildung durchführen. In den gefahrengeneigten Handwerken gem. Anlage A der Handwerksordnung (HWO), unter anderem der Augenoptik, obliegt die fachliche Eignung dem Meister. Dieser besitzt zudem die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse durch Ablegen von Teil IV der Meisterprüfung (Ausbildereignungsschein). Auch Betriebspersonen (z. B. Gesellen oder Hochschulabsolventen) sind, mit der entsprechenden Fachrichtung und dem Ausbildereignungsschein, geeignet, als Ausbilder zu fungieren.

Ausbildungszeit

Die gesetzliche Dauer der Ausbildung beträgt 3 Jahre, bei einer Umschulung 2 Jahre. Eine Verkürzung der Ausbildungszeit erfolgt nur auf gemeinsamen Antrag des Auszubildenden und des Ausbildungsbetriebes. Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf eine Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, eine bereits abgelegte Ausbildung oder Tätigkeit in einem anderen Beruf zu einem Teil auf eine zweite Ausbildung anrechnen zu lassen. Die Höhe der Anrechnung richtet sich nach der Verwandtschaft der beiden Berufe. Die Ausbildung baut in der Regel auf dem erfolgreichen Hauptschulabschluss auf. Auszubildenden mit höherer allgemeiner Vorbildung wird vielfach eine Ausbildungsverkürzung eingeräumt. So kann zum Beispiel bei Nachweis der Fachoberschulreife eine Ausbildung um bis zu sechs Monate bzw. beim Nachweis der Hochschul- oder Fachhochschulreife um bis zu 12 Monate verkürzt werden. Das Antragsformular zur Verkürzung erhalten Sie bei Ihrer Handwerkskammer.

Kosten der Ausbildung

Bei einer Umschulung übernimmt der Maßnahmenträger die kompletten schulischen Kosten.

1. Eintragungsgebühr für den Ausbildungsvertrag laut Gebührenverzeichnissen der Handwerkskammern (Stand: 06/2025)

Baden-Württemberg:
Handwerkskammer Freiburg: keine Kosten

Handwerkskammer Heilbronn/Franken:
bis vier Wochen nach Beginn der Ausbildung kostenfrei,
zwei bis sechs Monate nach Beginn der Ausbildung 50 €, später 100 €

Handwerkskammer Karlsruhe: bis zu einem Monat nach Beginn der Ausbildung 25 €, zwei bis sechs Monate nach Beginn der Ausbildung 50 €, später 100 €

Handwerkskammer Konstanz: bis zu einem Monat nach Beginn der Ausbildung kostenfrei, zwei bis sechs Monate nach Beginn der Ausbildung 40 €, später 80 €

Handwerkskammer Mannheim: bis zu einem Monat nach Beginn der Ausbildung 25 €, zwei bis sechs Monate nach Beginn der Ausbildung 45 €, später 85 €

Handwerkskammer Reutlingen: keine Kosten

Handwerkskammer Region Stuttgart: bis zu einem Monat nach Beginn der Ausbildung kostenfrei, zwei bis sechs Monate nach Beginn der Ausbildung 50 €, ab sieben Monate 100 €

Handwerkskammer Ulm: keine Kosten

Rheinland-Pfalz:
Handwerkskammer der Pfalz: bis vier Wochen nach Beginn der Ausbildung 26 €, bis drei Monate nach Beginn der Ausbildung 40 €, später 75 €

Handwerkskammer Koblenz: grundsätzlich 55 €

Handwerkskammer Rheinhessen: bei Anmeldung innerhalb von 2 Wochen nach Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses und wenn der Vertrag ohne Beanstandungen eingetragen werden kann kostenfrei, bei Anmeldung mehr als 2 Wochen und weniger als 4 Wochen nach Beginn der Ausbildung oder wenn es Korrekturbedarf gibt 60 €, bei Anmeldung mehr als 4 Wochen nach Beginn der Ausbildung 90 €

Handwerkskammer Trier: bis vier Wochen nach Beginn der Ausbildung 65 €, später 85 €

Saarland:
Handwerkskammer des Saarlandes: bis vier Wochen nach Beginn der Ausbildung 60 €, bis drei Monate nach Beginn der Ausbildung 75 €, später 100 €

Hessen:
Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main, Kassel und Wiesbaden: bis drei Monate nach Beginn der Ausbildung 35 €, später 75 €

2. Ausbildungsvergütung

1. Lehrjahr	800 €
2. Lehrjahr	950 €
3. Lehrjahr	1.100 €

3. Kosten der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLu)

Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Handwerkskammerbezirke Kassel und Wiesbaden:
Die Kosten für die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung errechnen sich nach dem aktuellen HPI-Kostenplan, abzüglich der jeweiligen Bundes- und Landeszuschüsse.

Handwerkskammerbezirk Frankfurt-Rhein-Main:
Betriebe aus dem Handwerkskammerbezirk Frankfurt-Rhein-Main zahlen einen ÜLu-Beitrag an die Handwerkskammer.

Saarland:
Die Kosten erfahren Sie bei der Handwerkskammer des Saarlandes, da die ÜLu von ihr durchgeführt wird: www.hwk-saarland.de

4. Prüfungsgebühren gestreckte Prüfung

Die Höhe der Prüfungsgebühren für Teil 1 und Teil 2 der gestreckten Gesellenprüfung sowie die Höhe der Materialkosten richten sich nach der Kammerzugehörigkeit sowie der Innungsmitgliedschaft.

5. Ausbildungsmittel gem. § 14 BBiG

Ausbildungsmittel sind Werkzeuge, Werkstoffe und Berichtshefte sowie alles, was zu einer ordnungsgemäßen Ausbildung erforderlich ist. Werkzeuge und Werkstoffe für die überbetriebliche Unterweisung und für die Prüfungen gehören genauso dazu wie sicherheitsbezogene Materialien und Gerätschaften. Zu den Ausbildungsmitteln gehört auch die Ausbildungsordnung, die zu Beginn der Ausbildung auszuhändigen ist.
Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, die Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen. Normale Arbeitskleidung muss nicht vom Betrieb gestellt werden. Wird eine besondere Firmenkleidung verlangt, so ist diese vom Betrieb kostenlos zur Verfügung zu stellen. Eine Kostenbeteiligung kann weder von den Auszubildenden noch von deren Eltern verlangt werden. Ausbildungsmittel, die für den Berufsschulbesuch benötigt werden, z. B. Fachbücher, müssen hingegen nicht kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Als Ausnahme hiervon sind Ausbildungsmittel zu sehen, die auch der innerbetrieblichen Ausbildung dienen. Zudem könnte die kostenlose Bereitstellung von Ausbildungsmitteln für die Berufsschule im Ausbildungsvertrag geregelt sein.

Den richtigen Auszubildenden finden

Ihre freie Lehrstelle können Sie gerne auf unserer Webseite www.be-optician.de und auf www.facebook.de/beoptician eintragen lassen. Zudem können Sie Ihr Lehrstellenangebot bei der Agentur für Arbeit anmelden, Ausschreibungen in Zeitungen, auf Ihrer Internetseite und in Stellenportalen im Internet veranlassen sowie in den sozialen Medien und auf Ausbildungsmessen präsent sein. Zur Präsentation bietet der SWAV einen mobilen Messestand, bestehend aus einer Theke und einem Messedisplay, im be-optician Design zur Miete an. Oder nutzen Sie die Möglichkeit, Ihr Stellenangebot am schwarzen Brett einer Schule auszuhängen.
Schulen arbeiten oft mit ortsansässigen Betrieben zusammen, die im Rahmen von kurzen Vorträgen ihre Berufe vorstellen können. Unterlagen für eine Präsentation des augenoptischen Handwerks, Filme sowie give-aways erhalten Sie selbstverständlich über unsere Geschäftsstelle.

Praktika

Um Anwärter auf eine Lehrstelle vorab kennenlernen zu können, bieten sich Praktika, Schülerpraktika, Probearbeitstage und Ferienjobs an.
Ein Praktikum sollte in erster Linie dazu dienen, einen Einblick in die jeweilige Tätigkeit zu bekommen und erste Berufserfahrungen zu sammeln.
Auf keinen Fall sollten Praktikanten als billige Arbeitskraft verstanden werden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat festgestellt, dass es sich bei einem Praktikum um eine vorübergehende Tätigkeit in einem Betrieb zum Erwerb praktischer Kenntnisse handelt.
Entscheidend sind dabei die Inhalte eines Praktikums: Steht das Lernen (Schüler- oder Pflichtpraktikum) oder die Mitarbeit (freiwilliges Praktikum) im Mittelpunkt?

1. Schülerbetriebspraktikum (Pflichtpraktikum)

Das Schülerbetriebspraktikum soll Kenntnisse über den Beruf vermitteln. Die Ausgestaltung des Praktikums wird durch die jeweilige Schule im Rahmen der Schulordnung oder durch Landesrecht festgelegt.
Es kommt weder ein Ausbildungs- noch ein Arbeitsverhältnis zustande. Die Schülerpraktikanten sollen die, in diesem Beruf typischen, Tätigkeiten kennen-, aber nicht erlernen. Gefährliche Arbeiten dürfen von ihnen nicht durchgeführt werden, weil dies für das Erreichen des Praktikumszieles nicht erforderlich ist.

Grundsätzlich ist es wichtig, dass durch den Arbeitgeber vor Beginn des Praktikums eine Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz und eine Unterweisung der Schüler durchgeführt wird. Ein Schülerpraktikant hat keinen Anspruch auf Vergütung oder Urlaub. Das Praktikum unterliegt nicht der Sozialversicherungspflicht. Ein Schülerpraktikant ist über die Schule unfall- und haftpflichtversichert.

Eine ausreichende Aufsicht durch fachkundige erwachsene Personen ist von betrieblicher Seite sicherzustellen.

Bei volljährigen Schülern greift das Arbeitszeitgesetz. Dies bedeutet, dass Schülerpraktikanten maximal fünf Tage und bis zu 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden dürfen. Die tägliche Höchstarbeitszeit liegt bei acht Stunden. Ab sechs Stunden Beschäftigungszeit ist eine Pause von 30 Minuten zu gewähren.

2. Freiwilliges Praktikum

Freiwillige Praktika fallen unter das Berufsbildungsgesetz (BBiG), im Speziellen § 26. Bei minderjährigen Praktikanten ist das Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten.

Alle freiwilligen Praktika sind sozialbeitragsfrei, sofern die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden beträgt oder die Tätigkeit kurzfristig ist (weniger als zwei Monate am Stück, weniger als 50 Tage im Jahr, nur in den Semesterferien) und das Einkommen monatlich 450 € nicht übersteigt. Übersteigt die Vergütung 450 €, ist der Praktikant wie ein Arbeitnehmer zu behandeln und in sämtlichen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken- u. Pflegeversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung) pflichtversichert. Dann sind auch Beiträge entsprechend dem erzielten Einkommen zu zahlen und zur Hälfte vom Arbeitgeber und zur anderen Hälfte vom Praktikanten zu tragen.

Auch für freiwillige Praktika gelten die Regelungen des Arbeitsrechts und des Arbeitsschutzrechts. Da der Status des freiwilligen Praktikanten aber dem eines Arbeitnehmers ähnlicher ist, kommen mit längerer Dauer hier auch Urlaubsansprüche in Betracht. In der Regel wird ein anteiliger Urlaubsanspruch erworben. Für jeden Monat ist ein Zwölftel des gesamten Jahresurlaubs zu gewähren.

Für ein freiwilliges Praktikum ist laut BBiG eine angemessene Vergütung zu bezahlen, die sich nach der Höhe der Ausbildungsvergütung richten soll.

Zu beachten sind die Regelungen, die sich aus dem Mindestlohngesetz ergeben. Der Mindestlohn ist unter folgenden Voraussetzungen an Praktikanten zu zahlen:

- Der Mindestlohn gilt nur für Erwachsene. Minderjährige haben nur dann Anspruch auf den Mindestlohn, wenn sie über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.
- Der Mindestlohn wird fällig, wenn das Praktikum länger als drei Monate dauert.
- Handelt es sich um ein Orientierungspraktikum oder ein ausbildungs- bzw. studienbegleitendes Praktikum, das länger als drei Monate dauert, ist es ab dem ersten Tag der Beschäftigung mit dem Mindestlohn zu vergüten. Auch wenn das Praktikum nach drei Monaten verlängert wird, greift der Mindestlohn rückwirkend. Bei einem freiwilligen Praktikum, das nur drei Monate dauert, müssen Sie als Betrieb den Mindestlohn nicht bezahlen.
- Bei Pflichtpraktika besteht kein Anspruch auf Mindestlohn: Handelt es sich um ein Pflichtpraktikum, das von Schule, Ausbildungseinrichtung oder Hochschule vorgeschrieben ist, haben die Praktikanten keinen Anspruch auf den Mindestlohn.

Es sollte eine schriftliche Praktikumsvereinbarung getroffen werden. Einen Vordruck erhalten Sie bei der SWAV-Geschäftsstelle in Speyer.

Die Unfallversicherung ist mit Ihrer zuständigen Berufsgenossenschaft zu klären.

3. Einstiegsqualifizierungsjahr (EQ)

Die Einstiegsqualifizierung ist ein mindestens 6 Monate und maximal 1 Jahr dauerndes Praktikum mit der Option auf Übernahme in ein Lehrverhältnis. Die Praktikanten besuchen die Berufsschule (auf Wunsch auch die ÜLu) und steigen in der Regel danach im zweiten Lehrjahr ein, sofern sie übernommen werden. Die Maßnahme gilt in erster Linie für schwer vermittelbare Jugendliche und Menschen mit Migrationshintergrund. Es besteht eine Vergütungspflicht gem. § 26 BBiG. Das Arbeitsamt oder das jeweilige Jobcenter erstatten dem Arbeitgeber auf Antrag einen Zuschuss zur Vergütung bis 247 Euro monatlich.
Sofern Sie eine offene EQ-Stelle anbieten möchten, wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Agentur für Arbeit sowie an Ihre zuständige Handwerkskammer. Einen Mustervertrag erhalten Sie ebenfalls über Ihre zuständige Handwerkskammer.

Ausbildungsvertrag, Anmeldungen

Unverzüglich nach dem Einstellungsgespräch – nicht erst bei Ausbildungsbeginn – ist der Berufsausbildungsvertrag schriftlich abzuschließen. Den Ausbildungsvertrag erhalten Sie bei Ihrer zuständigen Handwerkskammer.
Die meisten Handwerkskammern sind bereits zu „Online-Lehrverträgen“ übergegangen. In diesen Fällen werden die wichtigsten Daten über die Webseite der Handwerkskammer an diese übermittelt. Der Lehrvertrag wird Ihnen im Anschluss zugeschickt.

Bei Auszubildenden unter 18 Jahren muss der Ausbildungsvertrag auch von einem gesetzlichen Vertreter des Auszubildenden unterschrieben werden. Zudem ist eine ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung vorzulegen. Diese Bescheinigung muss der Handwerkskammer bei Antrag auf Eintragung des Ausbildungsverhältnisses in die Lehrlingsrolle übermittelt werden. Dabei handelt es sich um eine Erstuntersuchung im Rahmen der Jugendarbeitsschutzuntersuchung.

Das Ausbildungsverhältnis muss bei der Krankenkasse des Auszubildenden und der Berufsgenossenschaft angemeldet werden.

Planungsgrundlagen für die Organisation der Ausbildung sind die Ausbildungsverordnung sowie der betriebliche Ausbildungsplan. Beides erhalten Sie über die SWAV-Geschäftsstelle.

Sie müssen Ihren Lehrling bei der Berufsschule anmelden. Anmeldeformulare gibt es bei der SWAV-Geschäftsstelle in Speyer, auf unserer Internetseite und bei Ihrer zuständigen Berufsschule. Es ist möglich, auf Antrag bei Ihrer zuständigen Handwerkskammer die Freigabe des Lehrlings für eine andere, als die für Ihren Bereich zuständige Berufsschule zu beantragen, falls Sie oder der Auszubildende dies wünschen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Antragsstellung. Welche Berufsschule für Ihren Betrieb zuständig ist, erfahren Sie über die SWAV-Geschäftsstelle.

Berufsschulen im Gebiet des SWAV

Baden-Württemberg:

Balthasar-Neumann-Gewerbeschule
(Tagesbeschulung)
Franz-Sigel-Str. 59A / 76646 Bruchsal
Tel.: 0721 / 936 - 60300
Fax: 0721 / 936 - 60699
E-Mail: sekretariat@bns1.de
URL: www.bns1.de

Berufliches Schulzentrum Leonberg
(Blockbeschulung)
Fockentalweg 8 / 71229 Leonberg
Tel.: 07152 / 932-0
Fax: 07152 / 932-222
E-Mail: post@bszleo.de
URL: www.bszleo.de

Gertrud-Luckner-Gewerbeschule (Blockbeschulung)
Bissierstr. 17 / 79114 Freiburg
Tel.: 0761 / 20178-53
Fax: 0761 / 20178-55
E-Mail: glg@freiburger-schulen.bwl.de
URL: www.glg-freiburg.de

Saarland:

Techn. gew. Berufsbildungszentrum II
(Tagesbeschulung), Außenstelle Malstatt
Paul-Schmook-Str. 68 / 66115 Saarbrücken
Tel.: 0681 / 948 18-11
Fax: 0681 / 948 18-22
E-Mail: info@tgbbz2-saarbruecken.de
URL: www.tgbbz2-saarbrücken.de

Rheinland-Pfalz:

Berufsbildende Schule Bad Dürkheim
(Tagesbeschulung)
Am Salzbrunnen 7 / 67098 Bad Dürkheim
Tel.: 06322 / 9518-0
Fax: 06322 / 9518-44
E-Mail: sekretariat@bbs-duew.de
URL: www.bbs-duew.de

BBS Gestaltung und Technik (Tagesbeschulung)
Langstr. 15 / 54290 Trier
Tel.: 0651 / 718-1719
Fax: 0651 / 718-1718
E-Mail: info@bbsgut-trier.de
URL: www.bbsgut.de

Carl-Benz-Schule Koblenz (Tagesbeschulung)
Beatusstr. 143-147 / 56073 Koblenz
Tel.: 0261 / 9418-01
Fax: 0261 / 9418-164
E-Mail: schulleitung@bbs-technik-koblenz.de
URL: www.bbs-technik-koblenz.de

Hessen:

Heinrich-Kleyer-Schule (Tagesbeschulung)
Kühhornshofweg 27 / 60320 Frankfurt am Main
Tel.: 069 / 212-35148
Fax: 069 / 212-30732
E-Mail: sekretariat@heinrich-kleyer-schule.de
URL: www.heinrich-kleyer-schule.de

Max-Eyth-Schule (Tagesbeschulung)
Weserstraße 7a / 34125 Kassel
Tel.: 0561 / 77 40 21
Fax: 0561 / 71 19 54
E-Mail: info@max-eyth-schule.de
URL: www.max-eyth-schule.de/

Rücktritt vor Beginn der Ausbildung

Sofern nicht besondere Vereinbarungen getroffen wurden, kann von beiden Seiten vor Beginn der Ausbildung der Rücktritt vom Vertrag erklärt werden. Dies sollte in schriftlicher Form erfolgen.

Während der Ausbildung

Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf maximal vier Monate betragen. Während dieser Zeit, in der sich Ausbilder und Auszubildender kennenlernen, kann das Ausbildungsverhältnis ohne Angabe von Gründen von beiden Seiten jederzeit gekündigt werden. Die Schriftform ist erforderlich.
Bei der Handwerkskammer kann, unter bestimmten Voraussetzungen, eine Verlängerung der Probezeit beantragt werden.

Arbeitszeit

Der SWAV empfiehlt, bei allen Ausbildungsverträgen eine 40-Stunden-Woche zu vereinbaren.

Jugendliche

Auszubildende unter 18 Jahren dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Wenn die Arbeitszeit an einzelnen Werktagen auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.

Die Beschäftigung darf nur an fünf Tagen in der Woche in der Zeit von 6 bis 20 Uhr erfolgen. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen. Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Tag derselben Woche sicherzustellen.
Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben. An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

Bei einer Arbeitszeit von 4,5 bis sechs Stunden ist eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten, bei mehr als sechs Stunden von mindestens 60 Minuten Dauer zu gewähren.

Erwachsene

Bei volljährigen Auszubildenden ist im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes eine Mehrarbeit nicht verboten. Diese sollte aber nur in wirklich dringenden Fällen erfolgen und keine Regelmäßigkeit darstellen, denn das wäre dem Ausbildungszweck nicht dienlich. Bei Mehrarbeit gilt der Grundsatz, dass eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung besonders zu vergüten ist. Diese Vergütung kann finanziell oder durch Freizeitgewährung erfolgen.

Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs und bis zu neun Stunden ist eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten Dauer, von mehr als neun Stunden von mindestens 45 Minuten Dauer zu gewähren.

Fehlzeiten

Unentschuldigte Fehlzeiten, egal ob in der Berufsschule oder im Betrieb, dürfen nicht vom Urlaub abgezogen werden.
Sie haben jedoch das Recht aus § 7 Abs. 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes, die Vergütung anteilig für die unentschuldigten Fehltage zu kürzen. Die Berechnung ist wie folgt: monatliche Vergütung geteilt durch 30, multipliziert mit der Anzahl der unentschuldigten Fehltage.

Anzumerken ist, dass unentschuldigte Fehlzeiten eine erhebliche Pflichtverletzung darstellen und zur Abmahnung führen können.

Das Zurücklegen der gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildungszeit ist Prüfungsvoraussetzung.

Urlaubsanspruch

Der SWAV empfiehlt, den Jahresurlaub auf mindestens 27 Werktage festzusetzen.
Werktage sind alle Wochentage, die nicht Sonn- oder Feiertage sind.

Der Mindestanspruch für Jugendliche ergibt sich aus § 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes:

Für Jugendliche, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht

- 16 Jahre alt waren: 30 Werktage
- 17 Jahre alt waren: 27 Werktage
- 18 Jahre alt waren: 25 Werktage

Volljährige Auszubildende haben einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von 24 Werktagen.

Freistellungen gem. § 15 BBiG

Es gilt grundsätzlich, dass Azubis

- für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die aufgrund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind, samt Pausen freigestellt werden müssen und
- an den Arbeitstagen, die der schriftlichen Prüfung der Gesellenprüfungen Teil 1 und Teil 2 unmittelbar vorangehen, freizustellen sind;
- für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen sind. Dabei wird die Berufsschulunterrichtszeit samt der Pausen auf die durchschnittlich tägliche Ausbildungszeit angerechnet;
- an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten einmal in der Woche freizustellen sind. Eine Anrechnung der Berufsschultage erfolgt mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit. Im Anschluss an einen zweiten Berufsschultag in einer Woche dürfen minderjährige (unter Berücksichtigung des § 8 JArbSchG) sowie erwachsene Auszubildende beschäftigt werden;
- in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen freizustellen sind. Eine Anrechnung der Berufsschulwochen erfolgt mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit.

Die Zeit der Freistellung umfasst den Unterricht bzw. die Ausbildungsmaßnahme einschließlich der Pausen sowie die Fahrtzeit zwischen der Unterrichtsstätte bzw. außerbetrieblichen Ausbildungsstätte und der Ausbildungsstätte.
Nicht gerechnet wird dagegen die Fahrtzeit, die der Auszubildende von seiner Wohnung bis zur Berufsschule benötigt.
Anzurechnen ist die Freistellung mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit.
Auch für Veranstaltungen im Rahmen des Berufsschulunterrichts, die außerhalb der eigentlichen Unterrichtszeit durchgeführt werden und den Unterricht notwendig ergänzen, müssen die Auszubildenden freigestellt werden. Darüberhinaus gilt, dass Auszubildende jeden Alters nicht vor einem vor 9:00 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht beschäftigt werden dürfen.
Gem. § 19 BBiG ist für die Zeit der Freistellung die Vergütung zu bezahlen.
Eine Unterscheidung der Freistellungsregelung gibt es seit Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes am 1. Januar 2020 zwischen minderjährigen und volljährigen Auszubildenden nicht mehr.

Die Teilnahme an den überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen ist Pflicht.

Für Auszubildende unter 18 Jahren gilt weiterhin das Jugendarbeitsschutzgesetz.

Schriftliche Ausbildungsnachweise (Berichtsheft)

Der Führung von Ausbildungsnachweisen in schrifticher und elektronischer Form kommt nicht nur eine informative und pädagogische, sondern im Hinblick auf die Zulassung zur Abschlussprüfung auch eine besondere rechtliche Bedeutung zu.

Darüber hinaus hilft der Ausbildungsnachweis, den Überblick über die zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten zu bewahren.

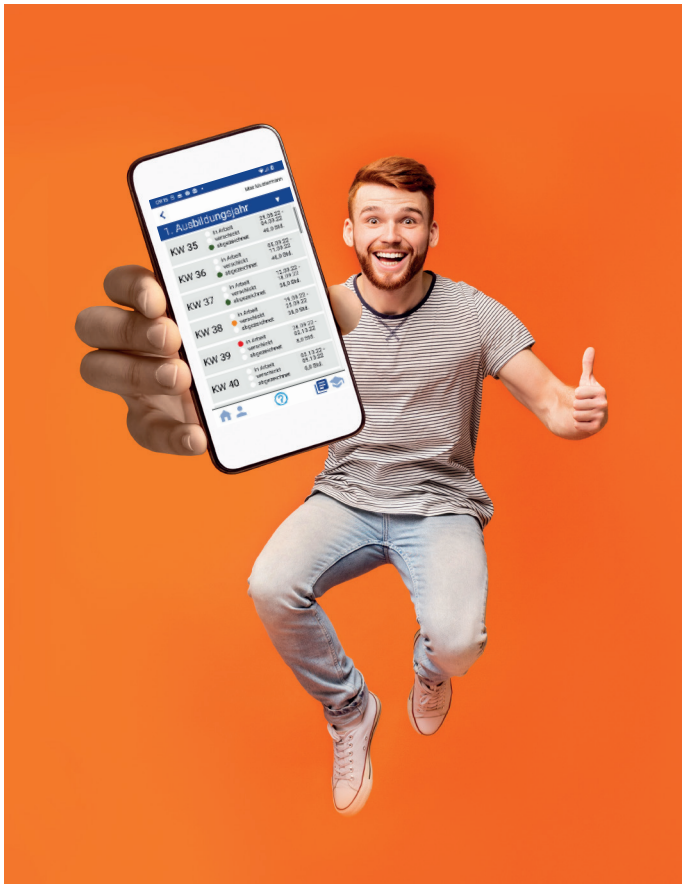
Das Führen des Berichtsheftes ist eine Zulassungsvoraussetzung zur Gesellenprüfung Teil 1 sowie Teil 2.

Das Führen der Ausbildungsnachweise gehört zur Arbeitszeit und muss wöchentlich erfolgen.

Ausbilder und Auszubildender, bei unter 18-Jährigen auch der gesetzliche Vertreter, unterschreiben die Ausbildungsnachweise.

Die Ausbildungsnachweise sowie die Richtlinien zur Führung des Berichtsheftes können Sie in unserer SWAV-Geschäftsstelle bestellen.

Informationen zum elektronischen Berichtsheft können Sie auf unserer Webseite abrufen.



Fahrtkosten während der Berufsschulzeit und der ÜLu

Gem. § 14 BBiG besteht kein gesetzlicher Anspruch des Auszubildenden auf Übernahme der Fahrtkosten zum Besuch der Berufsschule durch den Ausbildungsbetrieb.

Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung zählt zur betrieblichen Ausbildung und fällt damit unter betriebliche Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte. Der SWAV empfiehlt, die Fahrtkosten für ein Ticket der 2. Klasse der Deutschen Bahn zu übernehmen.

Im Rahmen der dualen Ausbildung trägt der Ausbildungsbetrieb die Verantwortung für die betriebliche, nicht aber für die schulische Ausbildung.

Hilfe bei Defiziten

Bei schwachen schulischen Leistungen suchen Sie zunächst das Gespräch mit dem Fachlehrer, um festzustellen, auf welchen Gebieten die Schwächen liegen. Dieser Kontakt ist auch im Hinblick auf eine eventuell von der Bundesagentur für Arbeit finanzierte Nachhilfe sehr wichtig. Assistierte Ausbildung (AsAflex) ist eine Art „Nachhilfe"- und Unterstützungsprogramm der Arbeitsagenturen für Auszubildende mit größeren schulischen, sprachlichen oder persönlichen Schwierigkeiten.
Der Antrag auf AsA ist vom Ausbildungsbetrieb bei der Berufsberatung der örtlichen Arbeitsagentur zu stellen. Dort erfahren Sie auch die Kontaktdaten der Träger, die diese Hilfen durchführen.
Für Sie und Ihren Auszubildenden entstehen keine Kosten. Weitere Informationen zur Durchführung der AsA, zum individuellen Förderplan und zur Förderdauer erhalten Sie bei Ihrer örtlichen Arbeitsagentur.
Bei schlechten praktischen Leistungen sollte durch gezielte Übungsarbeiten eine Verbesserung angestrebt werden. Ist zu erwarten, dass trotz Nachhilfe und Übungsarbeiten der Lehrling das Ausbildungsziel in der Regelausbildungszeit nicht erreicht, kann nach Abwägung aller Fakten auf Antrag des Lehrlings eine Verlängerung der Ausbildungszeit erfolgen.

Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten aus dem bestehenden Ausbildungsverhältnis heraus sowie über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Ausbildungsverhältnisses stellt die SWAV-Geschäftsstelle den Kontakt zu den zuständigen Stellen her.

Vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Bei Fehlverhalten und Pflichtverletzungen des Auszubildenden sollten Sie zuerst mit Ihrem Lehrling, bei minderjährigen Auszubildenden unter Einbeziehung der Erziehungsberechtigten, sprechen. Gehen Sie mit Augenmaß vor, z. B. in Form einer Ermahnung / Verwarnung bis hin zur schriftlichen Abmahnung.

Nach der Probezeit muss der Auszubildende vor Ausspruch einer Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens abgemahnt werden. Dem Auszubildenden wird in diesen Fällen zuerst die „gelbe Karte" gezeigt und damit die Gelegenheit geben, sein Verhalten zu ändern. Nur bei schweren Vertrauensverstößen kann eine Kündigung direkt ohne vorherige Abmahnung ausgesprochen werden. Sie muss unter Angabe der Kündigungsgründe schriftlich erfolgen. Sind die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten bereits länger als zwei Wochen bekannt, ist die Kündigung allerdings unwirksam.

Eine ordentliche Kündigung durch den Ausbildungsbetrieb kann nicht erfolgen. Der Auszubildende hat die Möglichkeit, unter Einhaltung einer 4-Wochen-Frist ordentlich zu kündigen, wenn er sich entscheidet, die Berufsausbildung aufzugeben und sich für einen anderen Beruf ausbilden lassen möchte.

Die Auflösung eines Berufsausbildungsvertrages setzt das Einvernehmen beider Vertragsparteien voraus. Es kann ein Aufhebungsvertrag geschlossen werden.

WICHTIG: Sowohl die Abmahnung als auch die Kündigung und der Aufhebungsvertrag müssen bei minderjährigen Auszubildenden immer auch dem gesetzlichen Vertreter zugehen.

Verkürzung der Ausbildungszeit während der Ausbildung

Wenn Auszubildende während der Ausbildung besonders gute Leistungen im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule erbringen, können sie bereits vor Ablauf der regulären Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden. Die vorzeitige Zulassung kann frühestens 12 Monate vor der regulären Abschlussprüfung beantragt werden. Die besonderen Leistungen sind von Ausbildungsbetrieb und Berufsschule (Notendurchschnitt 2,49 oder besser) zu bescheinigen. Diese Nachweise sind die Grundlage für die Entscheidung, ob eine vorzeitige Zulassung gerechtfertigt ist. Nähere Informationen erhalten Sie bei der SWAV-Geschäftsstelle.

WICHTIG: Die vorzeitige Zulassung bedeutet nicht, dass prüfungsrelevante Ausbildungsinhalte wegen der Verkürzung wegfallen. Sie müssen auch während der verkürzten Zeit vermittelt werden.

Verlängerung der Ausbildungszeit

Bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung kann vom Auszubildenden eine Verlängerung der Ausbildungszeit bis zur Wiederholungsprüfung beantragt werden. Höchstens kann die Ausbildung in diesem Falle jedoch um ein Jahr verlängert werden.

In Ausnahmefällen kann innerhalb der Lehrzeit eine Verlängerung beantragt werden wenn offensichtlich ist, dass das Ausbildungsziel nicht erreicht wird. Gründe dafür können schwere, erkennbare Ausbildungsmängel und/oder längere Fehlzeiten durch Krankheit sein.

Die Verlängerung der Ausbildungszeit ist selbstverständlich auch im Fall der Inanspruchnahme von Elternzeit möglich.

Der Antrag auf Verlängerung ist, ebenso wie bei einer Verkürzung, bei der zuständigen Handwerkskammer zu stellen.

Besonderheiten bei der Ausbildung von Jugendlichen unter 18 Jahren

Der Ausbildungsvertrag mit einem Minderjährigen bedarf der Zustimmung der gesetzlichen Vertreter. Name und Anschrift der Vertretungsberechtigten sind im Ausbildungsvertrag anzugeben.

Im Betrieb müssen der Text des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde ausgehängt sein. Beschäftigt der Ausbildende regelmäßig mindestens drei Minderjährige, muss er zudem Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und die Ruhepausen aushängen.

Gemäß § 32 JArbSchG müssen sich Jugendliche innerhalb der letzten 14 Monate vor Beginn einer Ausbildung untersuchen lassen und dem Ausbildenden darüber eine Bescheinigung vorlegen. Die Vorlage der Bescheinigung über die medizinische Erstuntersuchung ist Voraussetzung zur Eintragung des Berufsausbildungsvertrages in die Lehrlingsrolle. Innerhalb des ersten Ausbildungsjahres muss die Untersuchung erneut erfolgen. Hierauf ist der Auszubildende ausdrücklich hinzuweisen. Legt er die medizinische Nachuntersuchungsbescheinigung nicht spätestens 14 Monate nach Ausbildungsbeginn vor, darf er nicht weiter beschäftigt werden.

Minderjährige sind in besonderem Maße, mindestens halbjährlich, hinsichtlich der bestehenden Gefahren im Betrieb zu unterweisen. Dies gilt insbesondere vor der erstmaligen Beschäftigung an Maschinen.

Der Ausbildende hat den Minderjährigen am Arbeitstag unmittelbar vor der schriftlichen Gesellenprüfung freizustellen. Dies gilt auch für Teil 1 der Prüfung.

Die Abmahnung oder Kündigung eines Minderjährigen wird nur wirksam, wenn sie den gesetzlichen Vertretern zugeht.

Die gestreckte Gesellenprüfung

Der Antrag auf Zulassung zur Gesellenprüfung Teil 1 und Teil 2 wird den Auszubildenden postalisch in den Ausbildungsbetrieb geschickt. Nach Prüfung des Antrages erfolgt die Einladung mit näheren Angaben zu Ort und Zeit. Voraussetzungen hierfür sind, dass die vorgeschriebene Ausbildungszeit, einschließlich überbetrieblicher Lehrlingsunterweisungen, zurückgelegt wurde, die Ausbildungsnachweise lückenlos geführt sind und das Ausbildungsverhältnis bei der zuständigen Handwerkskammer eingetragen ist.
Für Teil 2 der Gesellenprüfung ist es zudem notwendig, dass Teil 1 der Gesellenprüfung bereits abgelegt wurde und die Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet.
Der erste Teil der Gesellenprüfung erfolgt gegen Mitte/Ende des 2. Lehrjahres und wird mit 30 Prozent gewertet. Der zweite Teil der Gesellenprüfung erfolgt am Ende des 3. Lehrjahres und geht mit 70 Prozent in die Abschlussnote ein.

Auszubildende und Umschüler, die vor Beginn der Ausbildung die Lehrzeit verkürzt haben, absolvieren beide Teile der Prüfung im letzten Halbjahr des 3. Lehrjahres.

Ist der Auszubildende während der Prüfung krank, hat er seine Krankheit unverzüglich durch ein ärztliches Attest bei der Geschäftsstelle des Prüfungsausschusses, SWAV, Birkenweg 6, 67346 Speyer, nachzuweisen. Die Nichtteilnahme an der Prüfung gilt dann als entschuldigt. Der Auszubildende hat, wie bei einer nicht bestandenen Gesellenprüfung, einen Anspruch auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bis zur nächsten Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. Fehlt der Auszubildende bei der Prüfung unentschuldigt, gilt die Prüfung als nicht bestanden.

Nähere Informationen zur gestreckten Prüfung sowie die Prüfungsordnung finden Sie auf www.swav.de.

Nichtbestehen der Gesellenprüfung

Bei Nichtbestehen kann die Gesellenprüfung bis zu zweimal wiederholt werden. Hierbei müssen nur die Teile wiederholt werden, die nicht bestanden wurden. Wurden Prüfungsteile von Teil 1 der Gesellenprüfung nicht bestanden, so ist Teil 1 komplett zu wiederholen.

Wenn die Prüfung wiederholt werden sollte, kann bei der zuständigen Handwerkskammer eine Verlängerung der Ausbildungszeit beantragt werden. Den Antrag zur Verlängerung der Lehrzeit erhalten Sie zusammen mit der Mitteilung des Nichtbestehens und dem Antrag auf Wiederholung der Prüfung durch den Gesellenprüfungsausschuss.

Falls keine Verlängerung der Lehrzeit beantragt wird, endet das Ausbildungsverhältnis mit dem im Ausbildungsvertrag vereinbarten Lehrzeitende, egal ob eine Wiederholung der Prüfung beantragt wurde oder nicht.

Nach der Ausbildung

Weiterbeschäftigung

Das Ausbildungsverhältnis endet grundsätzlich mit dem Ablauf der Ausbildungszeit (§ 21 BBiG). Ein vorzeitiges Ende des Berufsausbildungsverhältnisses tritt ein, wenn der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Gesellenprüfung besteht. Gemäß § 21 BBiG endet das Ausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

Eine Vereinbarung über eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung kann innerhalb der letzten sechs Monate vor der Gesellenprüfung abgeschlossen werden. Wird keine Vereinbarung getroffen und arbeitet der ehemalige Auszubildende nach bestandener Prüfung im Betrieb weiter, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Wird keine Weiterarbeit vereinbart und können die noch ausstehenden Urlaubstage bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht mehr genommen werden, sind diese auszuzahlen.

Zeugnis

Bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses hat der Auszubildende einen gesetzlichen Anspruch auf ein „einfaches“ Zeugnis (§ 16 BBiG). Das Zeugnis wird vom Ausbildungsbetrieb ausgestellt. Das Zeugnis ist auch dann zu erstellen, wenn es nicht verlangt wird. Ein „qualifiziertes“ Zeugnis i.S.v. § 16 Abs. 2 Satz 2 BBiG ist nur auf Verlangen des Auszubildenden zu erteilen.

Checkliste

Suche nach einem Auszubildenden

- □ www.be-optician.de
- □ www.facebook.com/beoptician
- □ Agentur für Arbeit
- □ Stellenanzeige in den örtlichen Medien
- □ Vorstellung in Schulen
- □ Kooperationen mit Schulen
- □ Praktika anbieten
- □ Teilnahme an Ausbildungsmessen

Sie haben einen passenden Lehrling gefunden? Herzlichen Glückwunsch!

Vom Auszubildenden anzufordern

- □ Letztes Schulzeugnis
- □ Bankverbindung
- □ Name und Anschrift der Krankenkasse
- □ **Bei Jugendlichen:** Bescheinigung über die Erstuntersuchung
- □ **Bei ausländischen Auszubildenden:**
  - Aufenthaltsgenehmigung
  - Arbeitserlaubnis
  - Nachweis über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse (Zeugnis der zuletzt besuchten Schule, Sprachkurs o. Ä.)

Vom Ausbildungsbetrieb zu erledigen

- □ Berufsausbildungsvertrag abschließen
- □ **Bei Jugendlichen:** Der Vertrag mit einem Minderjährigen muss von dessen gesetzlichem Vertreter mit unterzeichnet werden.
- □ **Bei Jugendlichen:** Bescheinigung über die Erstuntersuchung einreichen
- □ Berufsausbildungsvertrag der Handwerkskammer zur Eintragung vorlegen
- □ Anmeldung zum Schulbesuch bei der zuständigen Berufsschule veranlassen
- □ Anmeldung bei der Krankenkasse veranlassen
- □ Personalakte anlegen
- □ ggf. Verzeichnis der Jugendlichen ergänzen
- □ Ausbildungsordnung bereitstellen
- □ Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) vorbereiten
- □ Ausbildungsplan erstellen
- □ Werkzeuge/Materialien bereitstellen
- □ Mitarbeiter über die Einstellung selbst und die Person des Lehrlings informieren
- □ Jugendarbeitsschutzgesetz im Betrieb aushängen

Dem Auszubildenden aushändigen

- □ Durchschrift des Berufsausbildungsvertrages
- □ Ausbildungsordnung/betriebl. Ausbildungsplan
- □ Ausbildungsnachweis
- □ Ausbildungsmittel

Der erste Ausbildungstag

- □ Rundgang durch den Betrieb und Erläuterungen
- □ Vorstellung wichtiger Ansprechpartner
- □ Dokumentieren Sie die Belehrung über Unfall- und Gesundheitsgefahren (unterschreiben lassen)
- □ Hinweise/Erläuterungen zu weiteren Regelungen (z. B. Datenschutz, Umweltschutz)
- □ Einweisung in den Arbeitsplatz
- □ Besprechung zum Ausbildungsablauf im Betrieb
- □ Vereinbarung von Auswertungsgesprächen
- □ Erläuterung und Übergabe des Ausbildungsplans
- □ Ausbildungsnachweis und Regeln zum Führen des Ausbildungsnachweises übergeben
- □ Turnusplan für den Berufsschulunterricht übergeben
- □ Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung erläutern
- □ Übergabe der Ausbildungsmittel (z. B. Werkzeuge)
- □ Sozialversicherungsausweis vorlegen lassen

Während der Ausbildung

- □ Wird der Ausbildungsplan erfüllt?
- □ Führung der Ausbildungsnachweise überwachen
- □ Ergebnisse der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung prüfen
- □ Regelmäßigkeit des Berufsschulbesuches kontrollieren
- □ Änderungen bei der Ausbildungsvergütung beachten
- □ **Bei Jugendlichen:** Nachuntersuchung gem. § 33 JArbSchG (vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres) veranlassen, es sei denn, der Lehrling ist zwischenzeitlich 18 Jahre alt geworden. Die Bescheinigung über die Untersuchung ist im Betrieb aufzubewahren.
- □ Fristgerechte Anmeldung zur Gesellenprüfung Teil 1 und Teil 2 veranlassen

**Südwestdeutscher Augenoptiker-
und Optometristen-Verband**
Birkenweg 6 / 67346 Speyer
Tel.: 06232 / 64 69-0
E-Mail: info@swav.de

Stand: 06/2025
Bildnachweise: www.fotolia.com / adobe.stock / Fred McFar / www.unsplash.com