



# Ausbildungsleitfaden

Eine Informationsschrift für  
Ausbildungsbetriebe  
des Stuckateur-Handwerks



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten



## Impressum

1. Auflage 2013

Herausgeber:  
Kompetenzzentrum für Ausbau und Fassade  
Siemensstr. 8, 71277 Rutesheim

[www.stuck-komzet.de](http://www.stuck-komzet.de)  
[www.stuck-azubi.de](http://www.stuck-azubi.de)

Eigenverlag 9/2013

Gestaltung und Layout:  
FS MEDIEN, Rutesheim, [www.fs-medien.net](http://www.fs-medien.net)

© Kompetenzzentrum für Ausbau und Fassade  
Vervielfältigung jeder Art nur mit Genehmigung

Autor/en:  
Stephan Bacher, Markus Eberlein, Dr. Roland Falk, Klaus-Dieter Fromm,  
Rainer König, Frank Schweizer, Frank Weidner

Wissenschaftliche Beratung:  
Gabriele Marchl, Wiebke Schmidt

Fotografien:  
copyright 2013: fotolia

# Inhalt

Grußwort des 1. Vorsitzenden	Seite 4
Vorwort des Autors	Seite 5
Ausbildung lohnt sich	Seite 6
Wie sieht mein idealer Bewerber aus?	Seite 8
So finden Sie Auszubildende	Seite 8
Auszubildende auswählen	Seite 10
Auszubildende einstellen	Seite 11
Ausbildungsbeginn	Seite 13
Auszubildende ausbilden	Seite 14
Zwischenprüfung	Seite 16
Ausbildungsabbrüche vermeiden	Seite 16
Beratungs- und Unterstützungsangebote	Seite 17
Motivation durch fördern und fordern	Seite 17
Was tun, wenn es nicht klappt?	Seite 17
Abschluss der Ausbildung	Seite 18
Wann endet das Ausbildungsverhältnis?	Seite 19
Was passiert, wenn der Auszubildende die Prüfung nicht besteht?	Seite 19
Nicht verbrauchter Urlaub	Seite 19
Ausbildungszeugnis erstellen	Seite 19
Checkliste - Unterlagen zum Ausbildungsstart	Seite 20
Checkliste zum Vorstellungsgespräch	Seite 21
Antrag auf Ausstellung eines Ausbildungsleitbildes	Seite 22
Wichtige Adressen	Seite 23



Rainer König



## Ohne Ausbildung keine Zukunft

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Wirtschaft läuft in Deutschland weiter auf Hochtouren. Auch in der Bauwirtschaft und bei uns Stuckateuren wird weiter mit einer positiven Entwicklung gerechnet. Das sind beste Voraussetzungen für unsere Branche. Doch seit Jahren wird es immer schwieriger, gute Fachkräfte zu finden. Schon fast die Hälfte unserer Mitgliedsbetriebe sagt, dass auf dem Arbeitsmarkt keine Stuckateur-Facharbeiter zu bekommen sind.

Gleichzeitig höre ich immer wieder, dass es schwieriger geworden sei, geeignete Schulabgänger für den Beruf des Stuckateurs zu interessieren und als Lehrling zu gewinnen. Auch die Zahl der abgeschlossenen Lehrverträge ging zuletzt deutlich zurück.

Dabei steht unser Gewerk vor gewaltigen Herausforderungen: die Energiewende ist ohne eine deutliche Quotensteigerung bei der Energetischen Sanierung von Bestandsgebäuden nicht umsetzbar. Neue Technologien wie die Verschmelzung von Gebäudehülle und Gebäudetechnik, Gesundes Wohnen und Barrierefreiheit sind riesige Märkte, die wir uns weiter erschließen müssen, bevor andere diese Geschäftsfelder an sich ziehen.

Aber wer leistet diese Arbeit, wenn es nicht genügend Fachkräfte gibt?

Als Vorsitzender des BAF und SAF sehe ich mich in einer besonderen Verantwortung für das gesamte Stuckateur-Handwerk. Als Kollege möchte ich Sie sensibilisieren und auf die Notwendigkeit hinweisen, stärker, mehr oder überhaupt auszubilden.

Es gibt auch heute noch zahlreiche Jugendliche, die unseren schönen Beruf nicht kennen. Ich bitte Sie deshalb, helfen Sie mit, dass wir ihn als Beruf mit hervorragenden Zukunftschancen in die Köpfe der jungen Leute bringen! Wir alle sind dabei gefragt – jede/r Einzelne. Es liegt an uns allen, ob Sie und andere Stuckateurbetriebe auch in Zukunft den vielfältigen Aufgaben rund um Ausbau und Fassade nachkommen können.

Der SAF unterstützt Sie neben dem hier vorliegenden Ausbildungsleitfaden in vielfältiger Weise.

Zeigen Sie jetzt Flagge: Melden Sie Ihre freien Ausbildungsplätze, damit wir Sie auf der neuen Internetseite [www.stuck-azubi.de](http://www.stuck-azubi.de) einstellen. Nutzen Sie die Plakate, Banner, Broschüren und Anzeigenvorlagen. Signalisieren Sie „Wir sind ein qualifizierter Fachbetrieb - wir bilden aus“!

Viel Erfolg für Sie und Ihr Unternehmen wünscht Ihr

**Rainer König**  
1. Vorsitzender



---

Stephan Bacher



Liebe Ausbilderinnen und Ausbilder,

nicht jeder ausbildungsfähige Betrieb bildet auch regelmäßig aus. Wenn Sie sich zum ersten Mal oder erneut für die Ausbildung entschieden haben, soll Ihnen der vorliegende Leitfaden dabei helfen, die nötigen Schritte einzuleiten, vieles zu vereinfachen und vor allem Klarheit über den Verlauf und die Wichtigkeit der dualen Berufsausbildung, sowie einen Überblick über Kosten und Nutzen zu bekommen.

Dieser Ausbildungsleitfaden erhebt natürlich keinen Anspruch auf Vollständigkeit – das kann und soll er auch gar nicht. Dazu unterliegt unsere Gesellschaft, das Berufsbild und auch jeder einzelne Betrieb einer stetigen Weiterentwicklung, die manches, was heute als allgemein gültig anerkannt ist, zur Nebensache werden lässt. Vielmehr soll er Ihnen eine Hilfestellung bieten, wenn Sie noch nicht oder schon lange nicht mehr ausgebildet haben.

Mehr als 90 % der Jugendlichen haben laut der Shell-Jugendstudie 2010 ein gutes Verhältnis zu ihren Eltern und geben viel auf deren Rat. Auch das Wertebewusstsein Jugendlicher ist durchaus ausgeprägt: Für Bewerber/innen um einen Ausbildungsplatz sind Akzeptanz und Wertschätzung, Sicherheit des Ausbildungsplatzes und ein gutes Arbeitsklima sehr wichtig. Und auch ein geregeltes Arbeitsleben, ein guter Berufseinstieg, Entwicklungschancen, die Identifikation mit dem Unternehmen sowie die Entlohnung sind wichtige Kriterien bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz.

Momentan ist bereits deutlich erkennbar, dass sich ausbildungswillige Unternehmen verstärkt um guten

Berufsnachwuchs kümmern müssen. So gibt es bereits Aussagen wie „Unternehmen müssen sich bei Jugendlichen bewerben“.

Allein schon die Heterogenität der jugendlichen Zielgruppe lässt es nicht zu, in einem solchen Ratgeber auf jede Eventualität hier einzugehen. Gleichwohl soll Ihnen der Ausbildungsleitfaden auch als Inspiration dienen, wie mit Jugendlichen umgegangen werden kann, die eben nicht „Durchschnitt“ sind, sondern in die eine oder andere Richtung „einzigartig“ sind. Denn heutige Jugendliche sind bestimmt nicht schlechter als früher – sicher aber oft anders. Vielleicht denken Sie auch einmal für einen kurzen Augenblick an Ihre eigene Jugend zurück: Waren wir in diesem Alter nicht auch anders als unsere Eltern?

Ergreifen Sie die Initiative. Ausbildung ist Zukunft. Zukunft der Branche. Ihre Zukunft!

Und vielleicht kann dieser Leitfaden Sie auch motivieren, um überhaupt oder mehr auszubilden.

**Gerne unterstützen wir Sie - viel Erfolg!**

Ihr



**Stephan Bacher**  
Image- und Medienberater

# Ausbildung lohnt sich!

## Fachkräftemangel

Obwohl die Ausbildungsquote im Bauhauptgewerbe mit ca. 6 % (Verhältnis der gewerblichen Lehrlinge zu den gewerblichen Arbeitnehmer/innen) überdurchschnittlich hoch ist, wird der Branche mittelfristig der qualifizierte Nachwuchs fehlen. Aus einer Studie des FAZ-Instituts aus Mai 2012 ergibt sich, dass die Anzahl der Lehrlinge, die jedes Jahr ihre Ausbildung in einem Baubetrieb abschließen, aufgrund der ungünstigen Altersstruktur bei weitem nicht ausreichen wird, die ausscheidenden Bauarbeiter zu ersetzen. Rund 83.000 Arbeitnehmer/innen sind zwischen 55 und 64 Jahre alt und werden in den nächsten acht Jahren altersbedingt ausscheiden.

**Es steht also eine weitere Verschärfung des Fachkräftemangels an, dem nur durch erhöhte Ausbildungsanstrengungen begegnet werden kann.**

Allein aus demografischen Gründen wird es auch im Stuckateur-Handwerk einen Facharbeitermangel geben. Geburtenschwache Jahrgänge und die Überalterung der Belegschaft in vielen Betrieben sprechen eine deutliche Sprache. Hinzu kommt die Abkehr von oft als unattraktiv empfundenen Handwerksberufen hin zu kaufmännischen und Dienstleistungsberufen sowie eine immer größere Tendenz zum Besuch der Gymnasien und die geplante Abschaffung der Hauptschulen.

Die Entwicklung ist schon so weit fortgeschritten, dass sich nicht mehr die Jugendlichen um einen Ausbildungsplatz bemühen, sondern die Betriebe sich den Jugendlichen präsentieren müssen. Insofern ist der Fachkräftemangel auch im Stuckateur-Handwerk bereits da und wirtschaftliche Realität.

### Zunächst etwas Grundlegendes:

Liegen die Voraussetzungen für die Ausbildung in Ihrem Betrieb vor?

Ob ein Betrieb ausbilden darf und welche Eignung das verantwortliche Ausbildungspersonal nachweisen muss, regeln Vorschriften. So legt die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) fest, wann ein/e Ausbilder/in berufs- und arbeitspädagogisch geeignet ist. In zulassungsfreien Handwerken - also den Gewerken, die keinen Meisterbrief für die Selbstständigkeit



*„Schon heute sind auf dem Arbeitsmarkt kaum mehr Fachkräfte zu bekommen. Wer jetzt nicht selbst ausbildet, wird auf Dauer keine funktionierende Mannschaft haben.“*

Ludwig Meßmer, Schwaikheim

benötigen, etwa bei den Fliesenlegern - muss der/die Ausbilder/in die Eignung für eine Ausbildertätigkeit nachweisen. Bei den zulassungspflichtigen Handwerken, also auch im Stuckateur-Handwerk, sind die Inhalte der AEVO durch Teil IV der Meisterprüfung abgedeckt.

Liegt Ihnen die für den Ausbildungsberuf gültige Ausbildungsverordnung vor?

Die gültige Ausbildungsverordnung finden Sie im Intranet auf [www.stuck-verband.de](http://www.stuck-verband.de) unter Vorlagen – Ausbildung – Ausbildungsleitfaden

## Ausbildung lohnt sich auch wirtschaftlich

Die mit der Ausbildung verbundenen Lasten für den Ausbildungsbetrieb werden solidarisch von allen Unternehmen des Baugewerbes getragen. In der Praxis wird dabei so verfahren, dass sämtliche Betriebe - ob ausbildend oder nicht - einen bestimmten Prozentsatz ihrer Bruttolohnsumme an die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) der SOKA-BAU als Beitrag für Ausbildungszwecke zahlen.

Den ausbildenden Betrieben werden andererseits die damit verbundenen Kosten im tariflichen Umfang erstattet. Die Erstattungsleistungen erstrecken sich auch auf solche Kosten, die durch eine überbetriebliche Ausbildung entstehen. Die Erstattung der betrieblichen Ausbildungskosten erfolgt unmittelbar an Sie als Ausbildungsbetrieb. Die Erstattung der überbetrieblichen Ausbildungskosten erfolgt durch Überweisung an die Ausbildungsstätte. Nach Ablauf jedes Ausbildungsjahres erhält der Ausbildungsbetrieb hierüber eine Mitteilung der ULAK.

Holen Sie sich die Ausbildungs-Umlage - die das Unternehmen auch dann bezahlt, wenn nicht ausge-

bildet wird - zurück. Die Erstattungsleistungen belaufen sich bei gewerblichen Azubis (Stand Mai 2013 – „alte“ Bundesländer) auf ca. 28.000 Euro bei einer dreijährigen Ausbildungsdauer.

Zieht man von den Brutto-Ausbildungskosten diese Erstattungsleistungen ab, verbleiben zunächst rund 32.000 Euro an Ausbildungskosten beim Betrieb. Doch nach Abzug der unproduktiven Kalendertage (Feiertage, Urlaub, Arbeitsunfähigkeit, Freistellung, Berufsschule und ÜbA) verbringt ein Lehrling durchschnittlich im 1. Lehrjahr rund 500, im 2. Lehrjahr rund 750 und im dritten Lehrjahr immerhin fast 1000 Stunden im Betrieb.

In der Kalkulationshilfe des Verbandes werden mittlere Stundenverrechnungssätze von 26,50 Euro im 1. Lehrjahr, 30,00 Euro im 2. Lehrjahr und 33,50 Euro im 3. Lehrjahr aufgelistet. Wenn Sie auch nur 2/3 der betrieblichen Ausbildungsstunden Ihren Auftraggebern in Rechnung stellen können, so ergibt das einen Betrag von rund... Doch rechnen Sie selbst:

---

$$\begin{aligned} & (\text{..... Std. x ..... Euro}) + (\text{..... Std. x ..... Euro}) + (\text{..... Std. x ..... Euro}) \\ & = \text{..... Euro!} \end{aligned}$$

---

Stellt man den Ausbildungskosten bzw. den Rückerstattungen realistische und durchschnittliche Einnahmen gegenüber, bleibt dem Ausbildungsbetrieb ein stattlicher Überschuss.

### Fazit:

**Ausbildung lohnt sich - in erster Linie für Ihren Betrieb. Ausbildung heißt Zukunft.**



# Wie sieht mein idealer Bewerber aus?

Zunächst ist es besonders wichtig, dass Sie eine personelle Bedarfsermittlung für die kommenden Jahre durchführen. Gehen Sie Ihre Nachwuchsgewinnung langfristig an - mit einem Zeithorizont von wenigstens drei bis fünf Jahren. Schon heute bekommt die Hälfte der Unternehmen, die zu spät mit der Suche beginnen, keinen Lehrling. Denn der Wettbewerb um den seltener werdenden Nachwuchs setzt immer früher ein und wird immer professioneller geführt. Planen Sie beizeiten auch Ihre Nachfolgeregelung und bauen Sie je nach Betriebsgröße Stellvertreter oder eine zweite Führungsebene auf.



*„Durch meine Bildungspartnerschaft bekomme ich mehr Bewerbungen von motivierten Schülern, als ich selbst brauche.“*

Marcus Koch,  
Teningen

Es gibt nicht den einen Bewerber oder die eine Bewerberin. Bei den Jugendlichen gibt es eine entsprechende Heterogenität. Daher ist es für einen Ausbildungsbetrieb besonders wichtig, sich klar zu werden, was er von einem/einer Ausbildungsplatzbewerber/in? Erstellen Sie unter der Überschrift „Welche Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten muss ein Azubi menschlich und fachlich mitbringen?“ für Ihre Auszubildenden ein genaues Anforderungsprofil. Hierzu gehören beispielsweise Zuverlässigkeit, Lernbereitschaft, Leistungsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, Toleranz, Höflichkeit, Benehmen, Durchhaltevermögen, Teamfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, räumliche Vorstellungskraft, Schwindelfreiheit, körperliche Leistungsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Bereitschaft der Einordnung in betriebliche Hierarchien ...

Welche Bedeutung messen Sie den Zeugnissen bei? Nicht immer sind die Bewerber/innen mit den besten Zeugnissen die geeignetsten Auszubildenden. Angesichts der Entwicklungen am Ausbildungsmarkt sollte man auch darüber nachdenken, sich von allzu formalen Kriterien zu verabschieden. Es lohnt sich daher heute mehr denn je, die individuellen Stärken von Jugendlichen herauszufinden und diese gezielt zu fördern.

- Bieten Sie eine Ausbildung für Abiturienten mit Studienmodell? Wie ist Ihr künftiger Bedarf an Führungskräften?
- Kommt auch ein/eine schulisch eher schwache/r Bewerber/in in Betracht, der/die im Rahmen der Potenzialförderung „Berufstart Bau“ zur Ausbildungsreife geführt werden kann?
- Oder ein Umschüler, ein Studienabbrecher, Nachqualifizierung eines Hilfarbeiters...?
- Wären auch ausländische Bewerber/innen, etwa aus Südeuropa eine Option?
- Bilden Sie auch Trockenbau-Monteur aus?
- Auch Mädchen können bei Interesse und Eignung gute Stuckateurinnen werden.

## So finden Sie Auszubildende

Eine besonders effektive Methode, Jugendliche für einen Beruf zu begeistern, liegt im praktischen Ausprobieren. Schaffen Sie Möglichkeiten für Schüler/innen, Ausbildungsberufe Ihres Unternehmens aus eigenem Erleben kennenzulernen, etwa durch Ferienjobs, Praktika, Informationsveranstaltungen in der Schule, Abschluss einer Bildungspartnerschaft oder über Schülerwettbewerbe. Vermitteln Sie selbst dabei Spaß und Freude und zeigen Sie Begeisterung am Beruf.

Binden Sie Ihre Nachwuchswerbung konsequent in ihre Marketingstrategie ein. Machen Sie auch auf Ihrer Homepage, bei betrieblichen Veranstaltungen, auf Angeboten und Rechnungen, ja selbst an Ihren Fahrzeugen auf sich als Ausbildungsbetrieb aufmerksam. So positionieren Sie Ihren Betrieb in Ihrer Region langfristig als Ausbildungsbetrieb.



## Folgende Wege und Möglichkeiten haben sich bei der Nachwuchswerbung bewährt:

- Knüpfen Sie Kontakte zu örtlichen Schulen; bieten Sie Praktika und Ferienjobs an.
- Vereinbaren Sie eine Bildungspartnerschaft und gestalten Sie ein paar Unterrichtseinheiten, etwa über unser Programm „Experte im Unterricht“.  
 > Eine Mustervereinbarung zur Bildungspartnerschaft finden Sie im Intranet auf [www.stuckverband.de](http://www.stuckverband.de) unter Vorlagen – Ausbildung – Ausbildungsleitfaden.
- Tragen Sie freie Ausbildungsplätze in Stellenbörsen ein. Besonders wichtig sind dabei die kostenfreien Ausbildungsbörsen der Bundesagentur für Arbeit, der Handwerkskammer und des SAF auf [www.stuck-azubi.de](http://www.stuck-azubi.de). Lassen Sie von dort aus auf Ihre eigene Internetpräsenz zurück verlinken.
- Schalten Sie Anzeigen in den regionalen Zeitungen und Mitteilungsblättern. Nutzen Sie hierfür auch die kostenfreien Anzeigenvorlagen des SAF.
- Nutzen Sie Azubi-Messen/-Börsen. Als Innungsmitglied können Sie kostenfrei Flyer und Podcasts „Stuckateur/in“ vom SAF beziehen. Bei Bedarf lassen sich Filme und Prospekte auch individualisieren und personalisieren.
- Nutzen Sie auch Hausmessen / Ausstellungen / Gewerbeschauen etc. aktiv zur Nachwuchswerbung, setzen Sie auch hier Videos, Prospekte und Banner ein.
- Veröffentlichen Sie Ihr Ausbildungsangebot auch auf Ihrer Internetpräsenz, beschreiben Sie dort das Berufsbild. Benötigte Informationen können Sie als SAF-Mitglied von der Internetseite [www.stuck-azubi.de](http://www.stuck-azubi.de) kostenfrei kopieren.
- Wenn Sie Soziale Netzwerke nutzen, können Sie auch hier Ihre freien Ausbildungsplätze posten. Fragen Sie Ihre jüngeren Mitarbeiter/innen oder Azubis, ob sie das für Sie übernehmen (Identifizierung und Solidarität mit dem Betrieb muss dabei vorausgesetzt werden!).

> [www.facebook.de/stuck-azubi](http://www.facebook.de/stuck-azubi)



**Der Stuckateur**  
Ausbau & Fassade

---

**Beruf mit Zukunft Stuckateur/in**

**Voraussetzungen**  
Handwerkliches Geschick, Freude am Gestalten, körperliche Fitness, räumliches Vorstellungsvermögen

**Ausbildungsdauer**  
3 Jahre, Verkürzung möglich

**Ausbildungsberuf**  
Die theoretische und praktische Ausbildung zum Stuckateur findet abwechselnd und engmaschig im Lehrbetrieb, der Berufsschule und den überbetrieblichen Werkstätten statt.

**Berufsinhalte**  
Fassadengestaltung, Restaurierungen, Umr- und Ausbauen, gesundes Raumklima, kreative Oberflächengestaltung, Energetische Modernisierung,

**Zusatzqualifikation**  
Gute und engagierte Auszubildende können schon während der Ausbildung weitere Qualifikationen erwerben:  
- Farbe und Gestaltung  
- Wärmeschutz  
- Dachgeschossausbau  
- Klimadecke

**Abschluss**  
Geselle (Stuckateur-Facharbeiter)

**Fortbildungsmöglichkeiten**  
Meister, Restaurator, Techniker, Fachlehrer, Bauingenieur, Gebäudeenergieberater, Wohngestalter, Farbgestalter

**www.stuck-azubi.de**  
**www.stuck-ueba.de**

*Können wir. Machen wir.*

## Beispiele:

- Flyer
  - Anzeigen
  - Messebanner
  - Podcasts
  - RollUps
  - ...
- erhältlich beim Kompetenzzentrum und SAF !

## Auszubildende auswählen

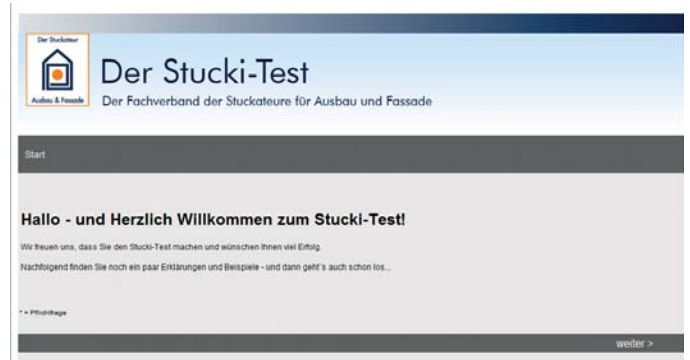
Ihre Bemühungen, eine/n oder mehrere Lehrlinge zu finden waren erfolgreich und Sie haben nun eine oder mehrere Bewerbungen erhalten. Doch wie den/die Richtige/n herausfinden? Führen Sie dazu einen Abgleich der Bewerbungen mit Ihren Anforderungen durch. Laden Sie die Ihnen interessant erscheinenden Bewerber/innen zu einem Gespräch ein.

- Nutzen Sie die Checkliste „Bewerbungsgespräch“ im Anhang für die Führung eines Gesprächs, ggf. zusammen mit den Eltern des Bewerbers.
- Stucki-Test online unter [www.stuck-verband.de](http://www.stuck-verband.de) (Anmeldung erforderlich) durchführen und automatisiert auswerten lassen. Das Ergebnis wird, mit der Adresse des Betriebs personalisiert - falls beim SAF hinterlegt auch mit Logo - und ergibt somit ein hoch professionelles, modernes Erscheinungsbild.
- Betriebspraktikum (Schnupperlehre) anbieten und durchführen, hierbei den Praktikanten/innen auf handwerkliche Fähigkeiten und Aufnahme- und Umsetzungsfähigkeiten überprüfen.

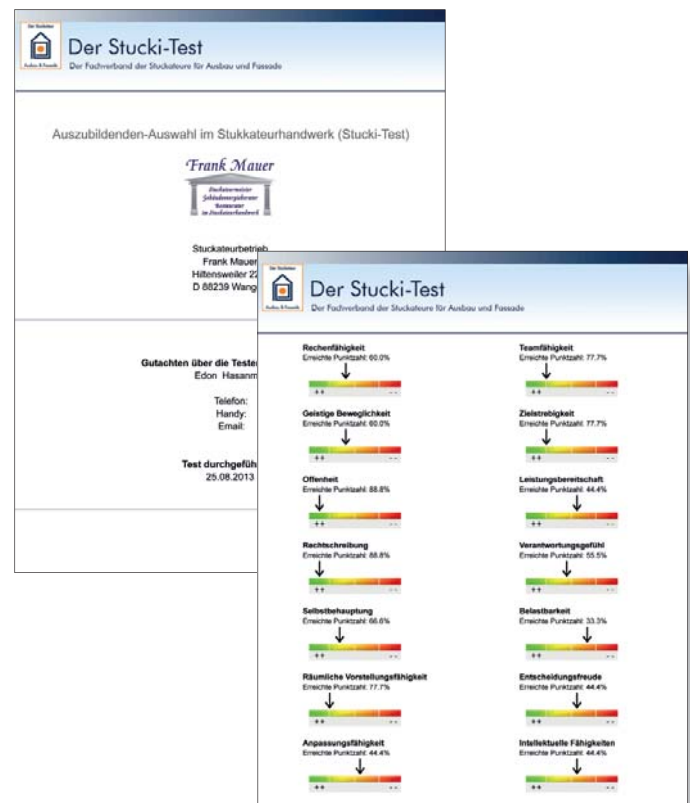
Vereinbarungsvordruck über eine „Schnupperlehre“ finden Sie im Intranet auf [www.stuck-verband.de](http://www.stuck-verband.de) unter Vorlagen – Ausbildung – Ausbildungsleitfaden.

- Falls Sie noch unsicher sind: Vereinbaren Sie ein Eignungspraktikum in der ÜbA in Leonberg inklusive einer fundierten pädagogischen Beurteilung. Diese Dienstleistung ist für SAF-Mitgliedsbetriebe - bis auf Verpflegung und ggf. Übernachtungs- und Fahrtkosten – kostenfrei.

## > Stucki-Test-online



## > Automatisierte Auswertung



## Lehrzeitverkürzung prüfen

Voraussetzungen für eine Lehrzeitverkürzung vor Beginn der Ausbildung können sein: Mittlere Reife, Abitur oder eine „Zweit“-Ausbildung. Wenn während der Ausbildung besonders gute Leistungen gezeigt werden, kommt hierfür ebenfalls eine Lehrzeitverkürzung in Betracht.

Anträge auf vorzeitige Zulassung zur Gesellen-/Abschlussprüfung auf Grund guter Leistungen sind bei der Handwerkskammer zu stellen.

Voraussetzungen sind überdurchschnittliche praktische Leistungen und die Zustimmung der Berufsschule

(Notendurchschnitt in den für die Gesellenprüfung maßgebenden Unterrichtsfächern bis zu 2,4).

Bei einer Kürzung der Ausbildungsdauer wird dann auch die Berufsschulzeit entsprechend verkürzt. Bei einer solchen Lehrzeitverkürzung um ein halbes Jahr absolviert der Azubi das 1. und 2. Ausbildungsjahr komplett, das 3. Ausbildungsjahr nur zur Hälfte. Die Kürzung erfolgt also am Schluss, d.h. der Azubi nimmt nach 2 1/2 Jahren an der Winterprüfung teil (Theorieprüfung in der Regel Ende November; praktische Prüfung in der Regel im Januar).



## Auszubildende einstellen

Nun haben Sie den oder die Richtige/n herausgefiltert. Was ist zu beachten und welche nächsten Schritte müssen jetzt unternommen werden?

- Abschluss des Ausbildungsvertrages  
Die erforderlichen Vertragsformulare hält Ihre zuständige Handwerkskammer für Sie bereit. Auf den Internetseiten der Kammer können Sie die aktuellste Version kostenfrei herunterladen. Sie finden den Ausbildungsvertrag in der Kategorie Ausbildung in der Regel unter „Lehrvertrag“.
- Lassen Sie den Vertrag bei Minderjährigen auch von den Erziehungsberechtigten unterzeichnen.
- Vereinbaren Sie im Vertrag eine Probezeit von vier Monaten. Eine längere Probezeit bzw. eine nachträgliche Verlängerung über die vier Monate hinaus ist nicht zulässig.
- Verlangen Sie bei Minderjährigen eine ärztliche Erst-Untersuchung gemäß des Jugendarbeitsschutzgesetzes.
- In seltenen Fällen kann unter Vorliegen bestimmter Voraussetzungen von der tariflichen Ausbildungsvergütung abgewichen werden. Die Rechtsabteilung Ihres Fachverbandes erteilt Ihnen hierüber gerne nähere Auskünfte.

The image shows a sample of a 'Berufsausbildungsvertrag' (Apprenticeship Contract) form from the Handwerkskammer region Stuttgart. The form is titled 'Berufsausbildungsvertrag' and includes fields for the employer and apprentice. It also contains sections for terms of employment, probation, and wages.

Die Internetseite Ihrer Handwerkskammer können Sie bequem über [www.handwerkskammer.de](http://www.handwerkskammer.de) heraussuchen. Sie finden den Ausbildungsvertrag meistens in der Kategorie Ausbildung unter „Lehrvertrag“.



- Tragen Sie den Urlaubsanspruch im Ausbildungsvertrag richtig ein: Die gewerblichen Lehrlinge im Baugewerbe haben einen Anspruch auf 30 Urlaubstage im Kalenderjahr. Der volle Urlaubsanspruch besteht dabei erstmals nach einer ununterbrochenen Ausbildungszeit von sechs Monaten. In den ersten sechs Monaten erwirbt der Lehrling dagegen nur einen Teilurlaubsanspruch von jeweils 2,5 Urlaubstagen je Ausbildungsmonat. Zusätzlich zu dem tariflichen Urlaubsanspruch sind der 24. und 31. Dezember ausbildungsfrei.

- Bei einem Beginn der Ausbildung etwa am 1. September hat der Auszubildende also einen Urlaubsanspruch von  $2,5 \times 4 = 10$  Urlaubstagen. Für die Dauer des Urlaubs hat der Lehrling zudem Anspruch auf ein Urlaubsentgelt in Höhe der Ausbildungsvergütung sowie ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 25 % des Urlaubsentgelts.

Reichen Sie die Vertragsunterlagen (und ggf. Erstuntersuchungsbescheinigung) bei Ihrer zuständigen Handwerkskammer ein.

**Sobald der Vertrag von der Handwerkskammer zurück ist und die Eintragung in das Ausbildungsverzeichnis (vormals Lehrlingsrolle) erfolgt ist:**

- Anlegen der Personalakte  
Bankverbindung, Krankenversicherungszugehörigkeit etc.
- Anmeldung beim Finanzamt  
Berufseinsteiger/innen müssen ihrem Arbeitgeber ihre persönliche Steuer-Identifikationsnummer, den Familienstand und die Konfessionszugehörigkeit mitteilen. Damit können Sie über das ElStam-Verfahren alle benötigten Informationen abrufen.
- Anmeldung bei der Sozialversicherung (über Krankenversicherung).
- Anmeldung bei der SOKA-BAU - Ausbildungsnachweiskarte beantragen.

- Anmeldung bei der zuständigen Berufsschule.  
Hier gibt es regional unterschiedliche Modelle. Falls in der Region ein Berufsschulunterricht nur in Vollzeit möglich ist, begründen Sie für das erste Ausbildungsjahr kein Ausbildungsverhältnis, sondern schließen mit den künftigen Auszubildenden zunächst nur einen Vorvertrag für Berufsfachschüler/innen, in dem Umfang und Vergütung während der betrieblichen Zeiten geregelt sind. Das Vertragsformular erhalten Sie ebenfalls im Downloadverfahren von den regional zuständigen Handwerkskammern.

Ansonsten gibt es auch die Variante, dass die Auszubildenden im ersten Lehrjahr die regionale Berufsschule und erst ab dem zweiten Lehrjahr die Berufsschule in Leonberg bzw. Schopfheim besuchen müssen.

Betriebe bzw. Auszubildende mit Interesse am Lerninhalt „Stuckateur & Farbe“ können sich auf Antrag vom Berufsschulunterricht in der Region befreien lassen. Über diese Möglichkeiten berät Sie das Team der Überbetrieblichen Ausbildungsstätte Leonberg gerne kostenfrei. Kontaktdaten und Ansprechpartner finden Sie unter [www.ueba-stuckateure.de](http://www.ueba-stuckateure.de).

- Beantragen Sie die Erstattungsleistungen bei der SOKA-BAU.

> [www.soka-bau.de](http://www.soka-bau.de)

- Melden Sie den Azubi bei der ÜbA unter Beifügung des Ausbildungsnachweises von der SOKA-BAU wegen Erstattung der ÜbA-Kosten an.
- Bestellen Sie das Ausbildungs-Handbuch inkl. HOL-Aufgaben und Berichtsvorlagen beim SAF unter  
> [www.shop.stuck-verband.de/fachliteratur](http://www.shop.stuck-verband.de/fachliteratur)



## Ausbildungsbeginn

- Informieren Sie den/die Auszubildende/n spätestens 2 Wochen vor Ausbildungsbeginn über Details (Uhrzeit, Ort, was ist mitzubringen, Kleidung, Schuhwerk, Verpflegung, Notizblock ...). Sprechen Sie in diesem Zusammenhang Grundregeln an, die Ihnen wichtig sind, etwa Pünktlichkeit, Erscheinungsbild, Rauchen, Handy-Nutzung, Höflichkeit.  
> Checkliste im Anhang und im Intranet auf [www.stuck-verband.de](http://www.stuck-verband.de) unter Vorlagen – Ausbildung – Ausbildungsleitfaden
- Sprechen Sie am Starttag gemeinsame Grundregeln für den Umgang miteinander ab und fixieren diese schriftlich. Unterschreiben Sie diese anschließend gemeinsam – das schafft Verbindlichkeit für alle.
- Überreichen Sie dem Azubi einen Ordner, in dem er alle seine Ausbildung betreffenden Informationen sammeln kann.
- Prüfen Sie, ob alle relevanten Informationen über den Azubi vorliegen (Steuernummer, Sozialversicherungsnummer, Krankenkassenzugehörigkeit, Bankverbindung ...) und dass er überall ordnungsgemäß angemeldet wurde.
- Sorgen Sie dafür, dass alle persönlichen Ausrüstungsgegenstände für den Azubi rechtzeitig bereit stehen und händigen Sie diese gegen Quittung aus.
- Nehmen Sie sich am ersten Tag Zeit, zeigen Sie (oder ein/e Beauftragte/r) den Betrieb, stellen Sie die Kollegen und Kolleginnen vor, sprechen Sie über Ihre Erwartungen.
- Tragen Sie den minderjährigen Lehrling in das „Verzeichnis Jugendlicher“ ein. Das Blatt gehört zu den aushangpflichtigen Gesetzen, die Sie

allgemein zugänglich im Betrieb bereitstellen müssen. Denken Sie hierbei auch an die Pausenregelung für Jugendliche und die Anschrift der Gewerbeaufsicht. Diese Vorlagen finden Sie ebenfalls im Intranet auf [www.stuck-verband.de](http://www.stuck-verband.de) unter Vorlagen – Ausbildung – Ausbildungsleitfaden.

- Bitte beachten Sie, dass Jugendliche nach dem Jugendarbeitsschutz-Gesetz max. 40 Stunden pro Woche arbeiten dürfen.
- Führen Sie gleich am ersten Tag eine Erstunterweisung durch und lassen Sie diese von Ihrem neuen Azubi unterschreiben. Sicherheit bei der Arbeit ist wichtig. Laut Arbeitsschutzgesetz und Unfallverhütungsvorschrift müssen Auszubildende deshalb über alle Gefahren bei ihrer Tätigkeit Bescheid wissen. Nutzen Sie dafür die Vorlage „Erstunterweisung“, die Sie im Intranet auf [www.stuck-verband.de](http://www.stuck-verband.de) unter Vorlagen – Ausbildung – Ausbildungsleitfaden finden.

Dokumentieren Sie die Erstunterweisung in Ihrem Gefährdungsbeurteilungs-Ordner und wiederholen Sie die Unterweisung regelmäßig – mindestens halbjährlich bzw. bei neuen Abteilungen oder Baustellen.

# Auszubildende ausbilden

Nutzen Sie die Möglichkeit, einen - oder je nach Betriebsgröße auch mehrere - jüngere/n Gesellen zum Azubi-Trainer weiterqualifizieren zu lassen.

Viele Vorteile sprechen dafür: Der Azubi-Trainer entlastet den ausbildenden Meister, hat meist einen besseren Draht zu den Jugendlichen und kann diese besser in das Team integrieren. Auch die Überwachung der Ausbildungsziele und der Lernfortschritte können von ihm übernommen werden. Darüber hinaus kann der Azubi-Trainer die Präsentation des Berufes an Schulen, z. B. im Rahmen von Bildungspartnerschaften als Experte im Unterricht oder auf Azubi-Messen übernehmen und somit den Chef auch in diesem Bereich deutlich entlasten.



> Infos und Kurse unter [www.stuck-komzet.de](http://www.stuck-komzet.de)

## Während der Ausbildung

- Erstellen Sie einen konkreten Einarbeitungsplan. Richten Sie diesen an den Inhalten der gültigen Ausbildungsordnung aus.
- Überwachen Sie die Tests aus der Berufsschule, die Zeugnisse sowie die Führung des Berichts-heftes > siehe Ausbildungsordner.
- Halten Sie Kontakt mit dem/der Berufsschullehrer/in und dem/der Ausbildungsmeister/in der ÜBa.
- Überprüfen Sie regelmäßig, ob die Inhalte der Ausbildungsordnung vermittelt werden.
- Leistungswettbewerbe: Besonders gute Azubis können sich ins Nationalteam der Stuckateure bewerben. Informieren Sie Ihre Azubis frühzeitig über diese Möglichkeit und motivieren Sie diese dadurch zusätzlich.  
> Info: [www.nationalteam-stuckateure.de](http://www.nationalteam-stuckateure.de)
- Vorbereitung auf die Gesellenprüfung: Unterstützen Sie Ihren Azubi dabei, fragen Sie frühzeitig - am besten drei Monate vor den Prüfungen - nach Defiziten in Theorie und Praxis.
- Überwachen Sie bei Minderjährigen die nach dem Jugendarbeitsschutz-Gesetz vorgeschriebene jährliche Folgeuntersuchung bis zum Eintritt der Volljährigkeit.

- Wiederholen Sie die Unterweisungen in regelmäßigen Abständen. Anlässe für eine Unterweisung nach dem Jugendarbeitsschutz-Gesetz sind z. B.
  - > Wesentliche Änderungen der Arbeitsbedingungen: Da Auszubildende ja verhältnismäßig oft Ihren Arbeitsplatz wechseln und Ausbildungsabschnitte durchlaufen, muss immer bei einem solchen Einschnitt erneut eine Sicherheitsunterweisung stattfinden. Schließlich lauern in einer anderen Abteilung bzw. auf einer anderen Baustelle auch andere Gefahren.
  - > Wenn Maschinen erstmals bedient werden: Gerade dann, wenn es darauf ankommt, Maschinen richtig zu bedienen, um sich und andere nicht zu gefährden, muss vor dem erstmaligen „Kontakt“ eine Unterweisung durchgeführt werden. Bedient der Azubi eine gefährliche Maschine allein, muss für die erste Zeit zudem eine fachkundige Aufsicht Kontrolle ausüben.
  - > Allgemein vor dem Ausüben gefährlicher Arbeiten: Das Jugendarbeitsschutzgesetz schreibt eine Unterweisung vor der Ausübung gefährlicher Arbeiten vor. Das gilt auch für den Fall, dass der Azubi mit gefährlichen Stoffen in Kontakt kommen könnte.
  - > Die Sicherheitsunterweisungen sind nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz in angemessenen Zeitabständen, mindestens jedoch halbjährlich zu wiederholen.

- Melden Sie fähige Azubis zu Zusatzqualifizierungs-Lehrgängen (ZQS) bei der ÜbA Leonberg an. ZQS-Themen sind: Dachgeschoss-Ausbau, Wärmeschutz und Klimadecken.

Informationen zu den ZQS-Ausbildungen finden Sie auf der Internetseite der ÜbA unter  
 > [www.ueba-stuckateure.de](http://www.ueba-stuckateure.de)

- Ab dem Lehrjahr 2013/2014 bekommen Auszubildende zusätzlich im Rahmen der „normalen“ Ausbildungszeit im Berufsschulzentrum und der ÜbA (nur in Leonberg) bereits ab dem ersten Ausbildungsjahr vertiefende Farbkompetenz vermittelt.



**Tipp:**

**Viele der notwendigen Tätigkeiten und Schritte kann Ihnen ein Azubi-Trainer abnehmen und Sie daher in Ihrem Tagesgeschäft deutlich entlasten.**

**Du putzt sie alle weg!**

**Das deutsche Nationalteam der Stuckateure**

Du hast Deine Gesellenprüfung bestanden und bist Junggeselle/Junggesellin im Stuckateurhandwerk?  
 Du hast handwerklich was drauf?  
 Du hast Lust zu Reisen und an beruflichen Europa- und Weltmeisterschaften teilzunehmen?

**Dann bewirb Dich jetzt gleich für das Nationalteam der Stuckateure!**

Gefördert durch: Stiftung

**Der Wettbewerb**  
 Entscheidend für die Aufnahme ins Nationalteam ist in erster Linie das handwerkliche Geschick der Junggesellen/Junggesellinnen. Die Aufnahme ins Nationalteam erfolgt über die bundesweite Auswahlverfahren. Dabei müssen Bewerber/-innen, in einem eintägigen Wettbewerb, eine praktische Arbeit eigenständig herstellen.

**Teilnahme**  
 Voraussetzung zur Aufnahme in den Wettbewerb ist die bestandene Gesellenprüfung im Stuckateurhandwerk. Außerdem sollten die Bewerber/-innen und Bewerber handwerklich geschickt sein. Die Bereitschaft zu Reisen und an beruflichen Europa- und Weltmeisterschaften teilzunehmen, sollte ebenfalls vorhanden sein.

**Preise**  
 Die Sieger der Contests kommen ins Nationalteam und dürfen 1 Jahr lang kostenlos die Autos der Nationalteammilite fahren. Höhepunkt für die Mitglieder des Nationalteams ist zweifellos die Möglichkeit der Teilnahme an den beruflichen Europa- und Weltmeisterschaften.

**Weitere Highlights**  
 sind die öffentlichen Auftritte des Nationalteams, unter anderem auf den großen Branchenmessen, lokalen Ausbildungs- und Handwerksmessen.

**Die aktuellen Termine der Contests**  
 findest Du auf [www.nationalteam-stuckateure.de](http://www.nationalteam-stuckateure.de)

# Zwischenprüfung



Eine schriftliche Zwischenprüfung findet nicht statt. Die Dezimalnoten der während des zweiten Ausbildungsjahres erbrachten Leistungen in Berufsfachlicher Kompetenz (BFK) und in Wirtschaftskunde (WK) bilden den theoretischen Teil der Zwischenprüfung (Gewichtung BFK x 3,5; WK x 1).

## Versetzung in die nächsthöhere Klasse

Hat ein/e Auszubildende/r das Bildungsziel der zweiten Klasse nicht erreicht, so kann der Ausbildungsbetrieb vorschlagen, den Ausbildungsvertrag zu verlängern, damit der/die Auszubildende die zweite Klasse wiederholt und das Bildungsziel erreichen kann. Wenn der Ausbildungsbetrieb den Vertrag nicht verlängert, kann er/sie wie ein/e versetzte/r Schüler/in am Unterricht der nächsthöheren Klasse teilnehmen.

In diesem Fall ist das Risiko des Nichtbestehens der Abschlussprüfung natürlich deutlich höher.

## Prüfungsgebühren

Nach dem Berufsbildungsgesetz hat der Arbeitgeber die Prüfungsgebühren für eine Zwischen- und für die Abschlussprüfung zu tragen.

> siehe „Grundbegriffe des Arbeitsrechts für Baubetriebe“ (unter [www.shop.stuck-verband.de/fachliteratur](http://www.shop.stuck-verband.de/fachliteratur) erhältlich).

## Ausbildungsabbrüche vermeiden

Konflikte mit Auszubildenden werden oft über längere Zeit ignoriert oder bagatellisiert. Durch eine schwelende Unzufriedenheit mit solchen Situationen können sich aber heftige Auseinandersetzungen schon an Nebensächlichkeiten entzünden. Sprechen Sie daher rechtzeitig mit Ihrem/Ihrer Auszubildenden unter vier Augen, wenn Sie das Gefühl haben, dass etwas nicht „rund“ läuft.

Suchen Sie dafür einen geeigneten Termin, führen Sie das Konfliktgespräch nicht in hitziger Atmosphäre. Erklären Sie Ihrem/Ihrer Auszubildenden in sachlichem Ton, aber unmissverständlich, was Sie von ihm erwarten und was er ändern muss. Dafür müssen Sie vor allen Dingen Ihre eigenen Erwartungen genau definieren:

- Was genau stört Sie an Ihrem/Ihrer Auszubildenden?
- Was soll sie/er genau ändern?
- Woran können Sie zeigen, was er/sie falsch macht und welche Folgen das hat?

Diese Fragen müssen Sie beantworten, damit Sie Ihre Kritikpunkte genau benennen können und nicht Unterschiedliches wie Arbeitsleistung und Verhalten miteinander vermengen.

Sprechen Sie umgekehrt auch Ihre/n Auszubildende/n auf seine Sicht der Dinge an. Hören Sie dabei gut zu:

- Wie sieht sie/er das Ausbildungsverhältnis?
- Hat sie/er vielleicht das Gefühl, dass Sie sie/ihn „auf dem Kieker“ haben und manchmal zu Unrecht kritisieren?
- Was hat sie/er für Schwierigkeiten oder Probleme?

Konflikte sind normal und bieten Ihnen die Möglichkeit, sich ehrlich, offen und konstruktiv auszutauschen. So verbessern Sie Ihre Beziehung zum/zur Auszubildenden. Nutzen Sie diese Chance!



## Beratungs- und Unterstützungsangebote

Eine erfolgreiche Ausbildung bedeutet für die Auszubildenden, mehr als nur „Fachliches“ zu lernen. Sie werden sich nicht zuletzt durch Ihren Einsatz auch persönlich weiter entwickeln. Durch Vermittlung von Sozialkompetenz, Serviceorientierung, Teamintegration und Kommunikation reift deren Persönlichkeit.

In der Berufsschule und der ÜbA finden Sie pädagogisches Personal, bei dem Sie sich zu auftauchenden Problemen Rat holen können.

Nutzen Sie auch das Seminarangebot des SAF, etwa den Kurs „Der Mitarbeiter als Botschafter beim Kunden“ auch für Ihre Auszubildenden.

## Motivation durch fördern und fordern

Viele Grundbedürfnisse des Menschen wie Sicherheit, Vertrauen, Wertschätzung und Anerkennung sind ausschlaggebend für das Betriebsklima und die Harmonie im Team.

Daher sollten Sie überlegen, welche Aufgabengebiete Sie Ihren Auszubildenden übertragen, die von ihnen eigenverantwortlich sowie selbstständig übernommen werden können.

Regelmäßige, vierteljährliche Lernerfolgskontrollen zeigen beiden Seiten, wie die individuelle, praktische und theoretische Ausbildung verläuft und wo eventuell zusätzliche Unterstützung empfehlenswert ist.

Zusätzlich können Sie mit Leistungsanreizen arbeiten, die z. B. an gute Zwischenprüfungsergebnisse, Zeugnisse und betriebliche Leistungen gekoppelt sind. Für viele Azubis ist z. B. die Bezahlung der Unterbringung im Jugendgästehaus während der schulischen Unterrichtsblöcke nur schwer zu stemmen, da diese Kosten nicht von der SOKA-BAU übernommen werden. Bei überdurchschnittlichen Leistungen könnten Sie hierdurch Ihre Auszubildenden durch eine (teilweise) Übernahme der Kosten besonders motivieren. Dies sollte aber keinesfalls dazu führen, dass auch bei unbefriedigenden Leistungen die Kosten übernommen werden.



## Was tun, wenn es nicht klappt?

Nicht nur ein Ausbildungsabbruch seitens des/der Auszubildenden kann zu einer vorzeitigen Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses führen. Trotz aller Bemühungen und gutem Willen kommt es vor, dass der Ausbildungsbetrieb das Ausbildungsverhältnis nicht mehr fortsetzen will.

Wenn auch unerwünscht, so ist die Kündigung in der Probezeit unproblematisch. Anders sieht es nach Ablauf der Probezeit aus. Dann kann das Ausbildungsverhältnis nur bei Vorliegen eines „wichtigen Grundes“ fristlos gekündigt werden. Sprechen Sie daher vor einer Kündigung unbedingt erst mit der Rechtsabteilung des SAF. Für Mitgliedsbetriebe ist die Beratung kostenfrei.

# Abschluss der Ausbildung

## Zulassung zur Abschlussprüfung

Für die reguläre Zulassung zur Abschluss- bzw. Gesellenprüfung müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Zurücklegen der Ausbildungszeit
- Teilnahme an Zwischenprüfungen
- Führung von Ausbildungsnachweisen
- Eingetragenes Berufsausbildungsverhältnis.

Zugelassen werden können auch Absolventen schulischer oder sonstiger Bildungsgänge, wenn diese der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entsprechen.

**Vorzeitige Zulassung** zur Gesellen-/Abschlussprüfung: Anträge auf vorzeitige Zulassung zur Gesellen-/Abschlussprüfung auf Grund guter Leistungen sind bei der zuständigen Handwerkskammer zu stellen.

Voraussetzungen sind überdurchschnittliche praktische Leistungen, die Zustimmung der Berufsschule sowie ein Notendurchschnitt in den für die Gesellenprüfung maßgebenden Unterrichtsfächern am Ende des zweiten Ausbildungsjahres von 2,4 oder besser.

Am Ende der Ausbildung findet eine schriftliche und praktische Abschlussprüfung statt. Die Voraussetzungen dafür sind im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und in der Handwerksordnung (HWO) geregelt.

Die Schulabschlussprüfung erfolgt in den allgemeinbildenden Fächern Deutsch und Gemeinschaftskunde sowie in den Prüfungsbereichen Stuck und Putz, Trockenbaukonstruktionen und Wirtschafts- und Sozialkunde.

Die Prüfung ist bestanden, wenn jeweils im praktischen und im schriftlichen Teil der Prüfung eine ausreichende Leistung erbracht ist.

Für den schriftlichen Teil der Gesellenprüfung werden dabei die Prüfungsbereiche Stuck und Putz (50 %), Trockenbaukonstruktionen (30 %) und Wirtschafts- und Sozialkunde (20 %) der Schulabschlussprüfung



„Die besten Mitarbeiter sind die selbst ausgebildeten Gesellen, sie identifizieren sich stärker mit dem Betrieb.“

Rüdiger Honold,  
Mainhardt

mit den angegebenen Faktoren gewichtet. Dabei darf kein Teil mit ungenügend und es müssen mindestens zwei Prüfungsbereiche mit ausreichend bewertet sein.

Ihr Lehrling hat die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Herzlichen Glückwunsch auch an Sie als Ausbildungsbetrieb, als der Sie die besten Voraussetzungen haben, einen sorgfältig ausgebildeten Junggesellen als Fachkraft zu übernehmen und im Unternehmen zu halten.

Stellen Sie Ihren Azubis, die Sie übernehmen wollen, möglichst frühzeitig dar, dass Sie sie übernehmen werden. Es wäre doch schade, wenn diese sonst von sich aus auf die Idee kämen, abzuwandern.

In der Tarifrunde 2013 haben sich die Tarifvertragsparteien auf einen neuen Tarifvertrag zur Übernahme von Auszubildenden im Baugewerbe verständigt. Hierbei gilt es - erstmalig bei Ausbildungsende nach dem 31.12.2013 - zu beachten, dass Sie tarifvertraglich dazu verpflichtet sind, dem Auszubildenden spätestens **vier Monate** vor dem ausbildungsvertraglichen Ende der Ausbildung **schriftlich** mitzuteilen, wenn Sie ihn nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit übernehmen werden. Diese Erklärung sollten Sie gegen eine schriftliche Empfangsbestätigung abgeben.

Für den Fall, dass Sie eine solche Mitteilung nicht abgeben, besteht ein Übernahmeanspruch des Lehrlings. Für den Fall einer fehlenden, nicht rechtzeitigen und/oder nicht formwirksamen (schriftlichen) Mitteilung sieht der Tarifvertrag als Rechtsfolge vor, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet wird, das in den ersten sechs Monaten auch nicht aus betrieblichen Gründen gekündigt werden kann.

### > Formulierungsvorschlag:

„Wir weisen Sie bereits jetzt gemäß § 2 Abs. 1 des Tarifvertrages zur Übernahme von Auszubildenden im Baugewerbe darauf hin, dass wir nicht beabsichtigen, Sie nach Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.“

Weiter können Sie bei Bedarf diese Formulierung noch ergänzen:

„Gleichzeitig bieten wir Ihnen direkt im Anschluss Ihrer bestandenen Abschlussprüfung den Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses an.“

## Wann endet das Ausbildungsverhältnis?

Grundsätzlich endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungszeit. Dies gilt auch, wenn die Abschluss- oder Gesellenprüfung nach Ablauf der Ausbildungszeit stattfindet oder wenn keine Prüfung abgelegt wird.

Besteht der Auszubildende vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit die Gesellen- bzw. die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit der offiziellen Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses (in der Regel an den Betrieb).

## Was passiert, wenn der Auszubildende die Prüfung nicht besteht?

Wenn der Auszubildende die Prüfung nicht besteht, dann hat er einen Anspruch auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bis zur nächsten Wiederholungsprüfung, längstens jedoch für ein weiteres Jahr. Der Auszubildende muss in irgendeiner Form erklären, dass er das Ausbildungsverhältnis fortsetzen möchte. Diese Erklärung muss in engem zeitlichen Zusammenhang mit dem Nichtbestehen der Prüfung erfolgen (regelmäßig in den ersten beiden Wochen nach der Bekanntgabe des negativen Prüfungsergebnisses). Eine automatische Verlängerung erfolgt nicht. Finden halbjährlich Abschlussprüfungen statt und verlangt der Auszubildende eine Verlängerung, so ist das Ausbildungsverhältnis in der Regel um sechs Monate zu verlängern. Besteht der Auszubildende auch diese erste Wiederholungsprüfung nicht, so kann das Ausbildungsverhältnis um maximal weitere sechs Monate verlängert werden.

Einen hierfür erforderliches Vertragsformular hält Ihre zuständige Handwerkskammer für Sie bereit. Auf den Internetseiten der Kammer können Sie die aktuellste Version kostenfrei herunterladen. Sie finden den Ausbildungsvertrag in der Kategorie Ausbildung in der Regel unter „Formulare“ oder „Vertragsunterlagen“.

Das Ausbildungsverhältnis endet definitiv mit Ablauf der maximal auf ein Jahr begrenzten Verlängerung

des Ausbildungsverhältnisses. Unabhängig davon, ob eine Wiederholungsprüfung bestanden wird oder nicht.

Wenn ein Auszubildender aus krankheitsbedingten Gründen an der Prüfung nicht teilnehmen kann, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis – sofern der Auszubildende dies unverzüglich nach dem ursprünglichen Ende des Ausbildungsverhältnisses verlangt – ebenfalls bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, längstens um ein Jahr.

> entnommen aus „Grundbegriffe des Arbeitsrechts für Baubetriebe“ (unter [www.shop.stuckverband.de/fachliteratur](http://www.shop.stuckverband.de/fachliteratur) erhältlich).

## Welche Regelung sieht der Tarifvertrag für nicht verbrauchten Urlaub vor?

Die Regelung ergibt sich aus § 14 TV Berufsbildung. Grundsätzlich sind wegen der Beendigung der Ausbildung nicht mehr gewährte Urlaubsansprüche dann nicht abzugelten, wenn ein Arbeitsverhältnis zu einem Betrieb des Baugewerbes bis zum 1. Juli des Folgejahres begründet wird.

Nur für den Fall, dass bis zum 1. Juli des Folgejahres kein solches Arbeitsverhältnis begründet wird, besteht ein Abgeltungsanspruch gegenüber dem Ausbildungsbetrieb (Höhe des während des Ausbildungsverhältnisses entstandenen Urlaubsentgelts und zusätzliches Urlaubsgeld).

Wird der Lehrling nach bestandener Prüfung in ein Arbeitsverhältnis übernommen und hat er noch unverbrauchten Resturlaub aus der Ausbildungszeit, so werden diese Urlaubstage auf der Basis seines künftigen Stundenlohnes abgerechnet. Dieses Urlaubsentgelt und das zusätzliche Urlaubsgeld wird ganz normal von der SOKA-BAU erstattet.

## Ausbildungszeugnis erstellen

Am Ende der Ausbildungszeit sollten Sie dem/der ehemaligen Auszubildenden ein qualifiziertes Ausbildungszeugnis ausstellen. Wie für alle Arbeitszeugnisse gilt auch hier, dass es wohlwollend, klar, vollständig, objektiv und leistungsgerecht abgefasst wird.

**Tipp:** Musterzeugnisse für eine entsprechende, individuelle Beurteilung der Leistung sind im Intranet unter [www.stuck-verband.de](http://www.stuck-verband.de) abrufbar.

# Checkliste

## Ausbildungsstart / Unterlagen

Folgende Unterlagen benötigen wir spätestens an Ihrem ersten Tag der Ausbildung:

- Steuernummer – Gemeinde / Finanzamt
- Krankenversicherung: Mit Beginn der Ausbildung müssen Sie sich selbst versichern.  
Zu Beginn der Ausbildung brauchen wir daher Ihre Mitgliedsbescheinigung.
- Sozialversicherungsausweis: Zu Ausbildungsbeginn benötigen wir Ihren Sozialversicherungsnachweis. Wenn Sie bisher noch nicht gearbeitet haben, wird der Ausweis von Ihrer Krankenkasse bei der Rentenversicherungsanstalt beantragt.
- Bankverbindung: Sofern Sie noch kein eigenes Girokonto haben, ist jetzt der richtige Zeitpunkt. Damit wir Ihnen Ihre Ausbildungsvergütung überweisen können, benötigen wir den Namen Ihrer Bank, die Kontonummer, die Bankleitzahl, die IBAN sowie die BIC (auch Swift genannt).
- Führerschein
- .....
- .....
- .....

Darüber hinaus sollten Sie mitbringen:

- Arbeitskleidung
- Essen und Trinken



# Checkliste Vorstellungsgespräch

Bewerber-Daten:	
Name, Vorname:	
Telefon-Nr.:	
E-Mail:	
Schulabschluss:	
Alter:	
Datum / Uhrzeit:	

## Gesprächsgrundlage schaffen:

- Eventuell Getränke bereitstellen
- Vorstellung Gesprächs-Teilnehmer
- Den Gesprächsablauf kurz erläutern

## Ausbildung:

- Wo / bei wem haben Sie sich über die Ausbildung zum Stuckateur informiert? Was wissen Sie bereits über den Beruf des Stuckateurs?  
\_\_\_\_\_
- Warum möchten Sie eine Ausbildung zum Stuckateur machen?  
\_\_\_\_\_
- Wie stellen Sie sich die Ausbildung vor? Was, denken Sie, könnten Schattenseiten der Ausbildung sein?  
\_\_\_\_\_
- Haben Sie sich auch für andere Ausbildungsberufe beworben? Wenn ja, welche?  
\_\_\_\_\_
- Was ist Ihr Lieblingsfach in der Schule, warum?  
\_\_\_\_\_
- Hatten Sie in der Schule einen Lieblingslehrer? Warum war genau derjenige Ihr Lieblingslehrer?  
\_\_\_\_\_
- Wie muss idealerweise Ihr(e) Ausbilder(in) sein, damit Sie mit ihm/ihr zurechtkommen? Was können Sie gar nicht leiden?  
\_\_\_\_\_

## Eigenschaften des Bewerbers:

- Wie würden Sie sich beschreiben? Mit welchen Eigenschaften (positive/negative)?  
\_\_\_\_\_
- Welche Eigenschaften, denken Sie, sind wichtig für die Ausbildung zum Stuckateur?  
\_\_\_\_\_
- Warum gerade diese?  
\_\_\_\_\_
- Welche Interessen / Hobbys haben Sie?  
\_\_\_\_\_
- Worin sehen Sie bisher Ihren größten Erfolg? Worin Ihren größten Misserfolg?  
\_\_\_\_\_

## Berufserfahrung:

- Welche (Ferien-) Jobs/Praktika haben Sie bisher gemacht?  
\_\_\_\_\_
- Welche positiven Erfahrungen haben Sie gemacht?  
\_\_\_\_\_
- Welche negativen Erfahrungen haben Sie gemacht?  
\_\_\_\_\_

## Tarifliche Vergütung / Leistungen (Stand 5/2013)

- 1. Lehrjahr: 669,00 EUR
- 2. Lehrjahr: 1.028,00 EUR
- 3. Lehrjahr: 1.299,00 EUR
- Fahrgelderstattung
- Urlaub
- Arbeitszeitregelung

## Freiwillige betriebliche Leistungen

(erläutern Sie hier Ihre firmeninternen Regelungen) z. B.:

- Essenszuschuss
- Weihnachtsgeld / Urlaubsgeld
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

## Ablauf der Ausbildung erläutern (ÜbA etc.). Broschüre Bildungszentren aushändigen!

## Fragen des Bewerbers

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Ausblick weiteres Vorgehen

(Eignungspraktikum etc.)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



# Antrag auf Ausstellung eines Ausbildungsleitbildes

## Qualifizierter Ausbildungsbetrieb der Stuckateur-Innung

### Die Zukunft beginnt heute!

Der Beruf Stuckateur/in ist ein besonders vielseitiger Beruf, der Tradition und Moderne mit hohen Ansprüchen verbindet.

Es ist uns daher sehr wichtig, das Wissen und Können dieses schönen und anspruchsvollen Berufes mit seinen zahlreichen Herausforderungen rund um Energiewende und schönes, gesundes sowie barrierefreies Wohnen an nachfolgende Generationen weiter zu geben.

Um dieser nächsten Generation die erforderliche Hilfestellung für die Bewältigung dieser Aufgaben zu bieten, verpflichten wir uns zu dem nachstehenden Leitbild.

Unsere Auszubildenden im Beruf Stuckateur/in können von uns erwarten:

- Es gibt mindestens einen Azubi-Trainer als feste Ansprechperson im Betrieb. Dieser Azubi-Trainer ist auch Kontaktperson zwischen Azubi, Ausbildungsbetrieb, Berufsschule und Überbetrieblicher Ausbildungsstätte (ÜbA).
- Es wird die tarifliche Ausbildungsvergütung bezahlt.
- Der Betrieb stellt die Arbeitskleidung und eine persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung.
- Azubi, Chef und Azubi-Trainer tauschen sich regelmäßig aus. Mindestens 2 x jährlich wird der Ausbildungsplan/Lernerfolg überprüft und abgeglichen
- Das Team in unserem Betrieb integriert die Auszubildenden und bietet gemeinsame Aktivitäten an.
- Die Auszubildenden erhalten eigene Verantwortlichkeit im Bereich Werkstatt, Betriebshof oder auf Baustellen, die eigenständig betreut werden.
- Jeder Auszubildende erhält das Ausbildungshandbuch im Stuckateur-Handwerk inkl. Berichtsvorlagen.
- Die betrieblichen Ausbilder und die Azubi-Trainer nehmen jährlich an Weiterbildungsmaßnahmen des Fachverbandes der Stuckateure teil.



Datum / Unterschrift

Stempel



## Wichtige Adressen

Ausbildungsbetriebe außerhalb Baden-Württembergs finden ihre zuständige Fachorganisation unter [www.stuckateur.de](http://www.stuckateur.de).

Berufsförderungsgesellschaft mbH  
Fockentalweg 8  
71229 Leonberg  
Tel.: (07152) 23 307  
Fax: (07152) 28 152  
[www.stuck-ueba.de](http://www.stuck-ueba.de)  
[info@ueba-stuckateure.de](mailto:info@ueba-stuckateure.de)

Kompetenzzentrum Rutesheim  
Siemensstraße 8  
71277 Rutesheim  
Tel.: (07152) 90 50 71  
Fax: (07152) 99 72 39  
[www.stuck-komzet.de](http://www.stuck-komzet.de)  
[info@stuck-komzet.de](mailto:info@stuck-komzet.de)

SOKA-BAU (ULAK)  
Wettiner Straße 7  
65189 Wiesbaden  
Tel.: (0800) 12 00 111  
Fax: (0800) 12 00 333  
[www.soka-bau.de](http://www.soka-bau.de)  
[arbeitgeber@soka-bau.de](mailto:arbeitgeber@soka-bau.de)

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn  
Tel.: (0228) 107 - 0  
Fax: (0228) 107 - 2977  
[www.bibb.de](http://www.bibb.de)  
[zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)

### Downloadbereich

Die im Ausbildungsleitfaden beschriebenen Dokumente sind für Mitglieder des Fachverbandes der Stuckateure für Ausbau und Fassade Baden-Württemberg (SAF) unter [www.stuck-verband.de/ausbildungsleitfaden](http://www.stuck-verband.de/ausbildungsleitfaden) im Mitgliederbereich abrufbar.

Erwerber des Ausbildungsleitfadens, die nicht Mitglied im SAF sind und somit keinen Internetzugang haben, erhalten die Dokumentvorlagen auf einer CD.

### Weitere Internetadressen:

[www.stuck-azubi.de](http://www.stuck-azubi.de)  
[www.facebook.de/stuck-azubi](https://www.facebook.de/stuck-azubi)  
[www.nationalteam-stuckateure.de](http://www.nationalteam-stuckateure.de)  
[www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)  
[www.handwerkskammer.de](http://www.handwerkskammer.de)

[www.stuck-verband.de](http://www.stuck-verband.de)  
[www.shop.stuck-verband.de](http://www.shop.stuck-verband.de)  
[www.mehr-als-rauputz.de](http://www.mehr-als-rauputz.de)



## Faxen Sie uns...

**den unterzeichneten Antrag auf Ausstellung eines „Ausbildungsleitbildes“**  
an Fax-Nr. **(07152) 99 72 39**.

Der Fachverband stellt Ihnen dann eine entsprechende Urkunde aus, die Sie als qualifizierten Ausbildungsbetrieb mit entsprechenden Standards auszeichnet. Diese Urkunde können Sie zur Nachwuchswerbung, z. B. im Firmengebäude, auf Ihrer Homepage und im Schriftverkehr nach außen einsetzen. Darüber hinaus werden Sie als qualifizierter Ausbildungsbetrieb der Stuckateur-Innung auf [www.stuck-azubi.de](http://www.stuck-azubi.de) gelistet und bekommen von hier aus auch eine Rück-Verlinkung.

**Beruf mit Zukunft: Stuckateur/in**

**Wir  
bilden  
aus**



Fachbetrieb der  
Stuckateur-Innung  
für Ausbau und Fassade

**[www.stuck-azubi.de](http://www.stuck-azubi.de)**