



Mehr AusBildung machen

Ratgeber für Ausbilder und Unternehmen

Sie haben sich einer verantwortungsvollen Aufgabe gestellt – der Ausbildung von jungen Menschen zu den Fachkräften von Morgen. Auf diesem Weg ergeben sich sicherlich Fragen. Mit diesem Ratgeber für Ausbildungsbetriebe möchten wir Sie unterstützen. Von A wie Ausbildungsvertrag bis Z wie Zwischenprüfung finden Sie Hinweise und Hilfe.

Alle Angaben wurden mit größter Sorgfalt erarbeitet und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernimmt die Industrie- und Handelskammer Arnsberg, Hellweg-Sauerland keine Gewähr.

Wegen der besseren Lesbarkeit wird auf die Darstellung der weiblichen Form verzichtet. Die Verwendung von nur einer Geschlechtsform ist nicht als Benachteiligung zu verstehen.

Inhalt

Ausbildungsberatung	4
Wann ist ein Betrieb geeignet?.....	4
Wer darf Ausbilden?	4
Benennung von Ausbildern.....	6
Auslandsaufenthalte von Auszubildenden.....	7
Teilzeitausbildung	7
Verbundausbildung	8
Ausbildungsvertrag	9
Hilfestellung zur Vertragsgestaltung.....	9
Vertragsmuster.....	10
Ausbildungsvergütung	12
Probezeit.....	13
Urlaub.....	13
Verkürzung Verlängerung der Ausbildung.....	14
Bewerbersauswahl (IHK-Portfolio).....	15
Praktikum & Berufsfelderkundung	16
IHK Lehrstellenbörse und IHK Ausbildungsatlas.....	17
Karriere-Webseite und Social Media.....	17
Start in die Ausbildung.....	18
Tipps für den ersten Ausbildungstag	18
Die Jahresplanung	18
Die Ausbildungsmittel.....	18
Ärztliche Untersuchung.....	19
Die Sozialversicherung	19
Berufsschule.....	19
Arbeitszeit und Pausen.....	21
Führung von Ausbildungsnachweisen	22
Auszubildende beurteilen.....	23
Rechte und Pflichten.....	24
Die Pflichten des Ausbildenden.....	24
Die Pflichten des Auszubildenden.....	24
Abmahnung.....	25
Die Beendigung der Ausbildung.....	26
Zeugnis.....	27
Schlichtungsstelle.....	28

Prüfungen.....	29
Serviceangebote.....	30
Ansprechpartner.....	31
Impressum.....	32

Ausbildungsberatung

Wann ist ein Betrieb geeignet?

Der Gesetzgeber hat der Eignung der Ausbildungsstätte eine besondere Bedeutung zugemessen. Betriebe dürfen Auszubildende einstellen, wenn sie nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sind. In der Regel wird das der Fall sein, wenn die in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in vollem Umfang vermittelt werden können.

Zu den Ausbildungsplätzen gehören für die Berufsausbildung geeignete, praxisnahe Arbeitsplätze sowie Lehrwerkstätten und Lehrecken. Das Verhältnis von Fachkräften zu Auszubildenden kann nicht zahlenmäßig festgelegt werden. Es muss aber in einem angemessenen Verhältnis stehen. Maßgebend sind die Gegebenheiten im Einzelfall, die durchaus von Betrieb zu Betrieb und für bestimmte Berufe unterschiedlich beurteilt werden können.

Wird die Ausbildung in mehreren Ausbildungsbetrieben und -stätten durchgeführt, muss jeder Ausbildungsort für den jeweiligen Ausbildungsabschnitt den Anforderungen entsprechen. Kann eine Ausbildungsstätte die Anforderungen der jeweiligen Ausbildungsordnung nicht in vollem Umfang erfüllen, kann dieser Mangel durch eine Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte behoben werden. Eine entsprechende Vereinbarung muss im Ausbildungsvertrag getroffen werden.



Wer darf Ausbilden?

Eine gute Ausbildung kann nicht jeder Mitarbeiter in jedem Betrieb bieten. Daher macht das Berufsbildungsgesetz die Berechtigung zum Einstellen und zum Ausbilden von bestimmten Voraussetzungen abhängig. Einstellung zur Berufsausbildung heißt, die Ausbildung verantwortlich durchführen. Wer Auszubildende einstellt, muss persönlich geeignet sein. Wer sie ausbilden will, muss zusätzlich noch fachlich geeignet sein. Diese Unterscheidung ermöglicht es, dass ein Firmeninhaber Ausbildender sein kann, zur Durchführung der Ausbildung jedoch Ausbilder ernannt.

Um ausbilden zu können, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

1) Betriebliche Eignung

Kenntnisse und Fertigkeiten, die einem bestimmten Berufsbild entsprechen, sollen in der Praxis des Betriebes vermittelt werden können. Es kommt also auf Art und Umfang der Produktion, des Sortiments und der Dienstleistung eines Unternehmens an. Im Einzelfall können Defizite durch eine Kooperation oder einen Ausbildungsverbund ausgeglichen werden.

2) Persönliche Eignung

Die persönliche Eignung ist nur dann nicht gegeben, wenn jemand Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf (z. B. wegen besonderer Straftaten) oder wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz verstoßen hat.

3) Fachliche Eignung

Fachlich geeignet ist, wer sowohl die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse als auch die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse besitzt (§ 30 BBiG). IHK-Ausbilder müssen danach eine Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden haben.

Bestimmte Prüfungen, z. B. von Hoch- und Fachhochschulen, können in Verbindung mit praktischer Berufstätigkeit die Abschlussprüfung ersetzen. In Ausnahmefällen (besondere Bildungswege, lange Berufserfahrung) gibt es noch die Möglichkeit, dass die fachliche Eignung widerruflich zuerkannt werden kann. Ein entsprechender Antrag kann bei der IHK gestellt werden.

Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung muss grundsätzlich durch die Ablegung einer Prüfung (Meister- oder Ausbilderprüfung) nachgewiesen werden.

Hinweis zur Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Ausbilder, die vor dem 1. August 2009 bereits tätig gewesen sind, bleiben vom Nachweis der Eignung nach AEVO befreit, wenn ihre Ausbildertätigkeit nicht zu Beanstandungen geführt hat. Durch diese unbürokratische Regelung können alle bisherigen Ausbildungsbetriebe weiterhin ausbilden.

Alle neuen Ausbilder müssen den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nachweisen. Die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (§ 30 Abs. 2 BBiG), wonach Ausbilder persönlich und fachlich geeignet sein müssen, gelten unverändert weiter.

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels ist die Wiedereinführung der AEVO, auch im Hinblick auf die gestiegenen inhaltlichen Anforderungen, ein wichtiger Baustein zur Sicherung und Qualifizierung des Fachkräftenachwuchses.

Link




Also: Die Hürden sind gar nicht so hoch!

Manche Hemmnisse sind bereits abgebaut worden, andere sind bei näherem Hinsehen kleiner, als man sie sich vorstellt. Die Ausbildungsberater der IHK Arnsberg, Hellweg-Sauerland geben Ihnen darüber hinaus noch Tipps und helfen Ihnen beim Einstieg in die Berufsausbildung.

[Ausbildungsberatung](#)

Benennung von Ausbildern



Ausbildungseignung

I. Ausbilderdaten

Nachname, Vorname:			
Geburtsdatum:		Geschlecht:	<input type="checkbox"/> m <input type="checkbox"/> w
Straße und Hausnr.:			
PLZ und Wohnort:			
Für welche/n Berufe ist der/die Ausbilder/in zuständig?			
Über welche berufliche Qualifikation verfügt der/die Ausbilder/in?			
Bitte Prüfungszeugnis bzw. Gesellenbrief/Diplom o. ä. und/oder Tätigkeitsnachweise in Kopie belegen.			
Welche Funktion hat der/die Ausbilder/in im Unternehmen?			
Name des Ausbildungsunternehmens:			
Anschrift des Ausbildungsunternehmens:			
Telefon:		Fax:	
		E-Mail:	

Der/die Ausbilder/in

hat die Ausbildereignungs-/Meisterprüfung gem. §§ 4 und 6 Abs. 1 und 2 AEVO¹ bestanden.

verpflichtet sich die Prüfung nach AEVO bis zum _____ abzulegen.

wird gem. § 7 AEVO befristet von der Nachweispflicht befreit.

ist von der Nachweispflicht gem. § 6 Abs. 3 oder 4 AEVO befreit.

Begründung:

Bitte Nachweise in Kopie belegen

II. Antrag auf widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung gem. § 30 Abs. 6 BBiG²
(nur auszufüllen, wenn die fachliche Eignung nach I. nicht vorliegt)

Ich beantrage die widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung für den/die Ausbildungsberufe

III. Erklärung

In der Person des/der Ausbilder/in liegen keine Gründe, die der Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes entgegenstehen. Insbesondere besteht kein Verbot, Kinder und Jugendliche zu beschäftigen.

Ort, Datum

Unterschrift des/der Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)

Unterschrift des/der Ausbilders/Ausbilderin

Hinweis: Das Dokument kann mit einfacher E-Mail an die IHK übertragen werden. Da dann auf die Unterschriften verzichtet wird, muss aus der E-Mail hervorgehen, dass sie im Namen des/der Ausbilders/Ausbilderin sowie des/der Ausbildenden gesendet wird.

¹ Ausbildereignungsverordnung
² Berufsbildungsgesetz

Hinweis



Jede wichtige Veränderung des eingetragenen Ausbildungsverhältnisses (z. B. Wechsel des Ausbilders), ist der IHK Arnsberg, Hellweg-Sauerland unverzüglich anzuzeigen.

Link



Falls Sie zum ersten Mal ausbilden möchten, nutzen Sie bitte auch das Formular „Ausbilderkarte“.

[Ausbilderkarte](#)

Auslandsaufenthalte von Auszubildenden

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sieht vor, dass bis zu einem Viertel der Ausbildung im Ausland absolviert werden kann. Bundesweit sammeln gegenwärtig jedoch nur 2 Prozent der Auszubildenden Erfahrungen im Ausland. Die IHK möchte dazu beitragen, dass diese Zahl in den kommenden Jahren deutlich steigt und bietet daher ein Beratungsangebot an.

Das Serviceangebot der IHK:

- Beratung von Unternehmen und Auszubildenden
- Hilfe bei der Planung, Organisation und Durchführung von Auslandsaufenthalten
- Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Partnerbetrieben im Ausland
- Informationen zu Förderprogrammen zur Finanzierung des Auslandsaufenthaltes
- Vermittlung von Vorbereitungsmaßnahmen (Sprachkurse, interkulturelle Trainings usw.)
- Beratung zu den Aus- und Weiterbildungssystemen in Europa sowie zum „Europass“

Teilzeitausbildung

Das Modell der Teilzeitberufsausbildung bietet die Möglichkeit Ausbildung flexibel zu gestalten. Die Ausbildungsvergütung reduziert sich entsprechend der gekürzten Ausbildungszeit. Voraussetzung ist stets, dass der Ausbildungsbetrieb mit der Teilzeitausbildung einverstanden ist.

Rahmbedingungen:

- Die Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 % der normalen Ausbildungszeit betragen (§ 7a Abs. 1 S. 3 BBiG 2020).
- Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend der Kürzung, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Ausbildungsdauer laut Ausbildungsordnung. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden (§ 7a Abs. 2 BBiG 2020)

Beispiel:

Die tägliche Ausbildungszeit dauert statt 8 Stunden nur 6 Stunden. Sie wird also täglich um 25 % gekürzt.

Dementsprechend ist die Gesamtausbildungszeit von 3 Jahren um 25 %, also ein Jahr zu verlängern, so dass die Teilzeitausbildung insgesamt dann 4 Jahre dauert.

Die Ausbildungsvergütung kann dann ebenfalls um maximal 25 % gesenkt werden. Hierdurch kann die Mindestausbildungsvergütung zulässigerweise unterschritten werden.

Auch in der Teilzeitausbildung kann die Verkürzung der Gesamtausbildungszeit nach § 8 BBiG oder die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung nach § 45 BBiG beantragt werden.

Link



[Mobilitätsberatung](#)
(externer Link IHK Siegen)

Link



[Teilzeitausbildung](#)

Verbundausbildung

Was tun, wenn das Unternehmen eigenen Mitarbeiter-Nachwuchs kompetent ausbilden möchte, aber nicht alle Ausbildungsinhalte selbst abdecken kann? Zum Beispiel im Verbund ausbilden!

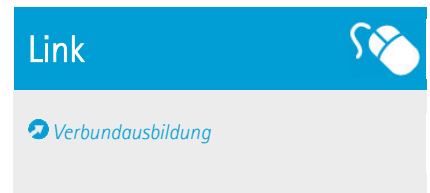
Viele kleine und mittlere Betriebe wollen ausbilden, können aber aufgrund ihrer Spezialisierung und Größe nicht alle vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte vermitteln. In einem Ausbildungsverbund kooperieren daher mehrere Unternehmen – ggf. unter Einbindung einer Bildungseinrichtung –, um zum Nutzen aller Beteiligten gemeinsam zu organisieren. Auszubildende eignen sich in einem Partnerbetrieb Ausbildungsinhalte an, die der Ausbildungsbetrieb aufgrund seiner Geschäftsprozesse nicht vermitteln kann. In der Praxis kann dies vielfältig gestaltet werden. So kann z. B. ein Leitunternehmen die Verträge mit den Auszubildenden abschließen und mit den Verbundpartnerunternehmen ergänzende Kooperationsverträge, über die dort zu vermittelnden Qualifikationen und deren Verrechnung schließen.

Nicht zuletzt profitieren auch die Auszubildenden von einem solchen Verbund, da sie durch den Aufenthalt in verschiedenen Betrieben ihren fachlichen und sozialen Horizont erweitern können. Ein weiterer Aspekt macht die Verbundausbildung insbesondere für ausbildungsunerfahrene Unternehmen interessant: Sie können bei geeigneter Wahl ihrer Partner auf die Kompetenz von Ausbildungsprofis vertrauen, die ihnen von der Bewerberauswahl über die Vertragsprozeduren und die Ausbildungsplanung bis hin zur Abschlussprüfung behilflich sind. Dafür kommen andere Unternehmen in Betracht, aber auch Bildungsdienstleister, die diese Koordinierungsfunktion übernehmen und ggf. zusätzliche Lehrgänge einkaufen oder selbst anbieten können.

Betriebe die nicht alleine ausbilden, sondern eine Auslagerung ihres Auszubildenden in einen geeigneten Kooperationspartner vornehmen, können mit 50 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben, maximal jedoch 4.500 Euro je Ausbildungsplatz, gefördert werden.

Dazu müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Antrag auf Förderung der Verbundausbildung muss spätestens in den ersten sechs Monaten der Ausbildung gestellt werden.
- Der Betrieb muss die Ausbildung gemeinsam mit einem Verbundpartner durchführen, da er allein nicht alle erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten in vollem Umfang vermitteln kann.
- Wesentliche Teile der Ausbildung müssen von dem Verbundpartner übernommen werden (insgesamt mindestens sechs Monate).
- Der vertragsabschließende Ausbildungsbetrieb darf nicht mehr als 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben.
- Der Kooperationsbetrieb muss seinen Sitz in NRW haben.



Ausbildungsvertrag

Hilfestellung zur Vertragsgestaltung

Der schriftliche Vertrag muss mindestens Angaben enthalten über:

- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- Dauer der regelmäßigen täglichen und wöchentlichen Ausbildungszeit
- Dauer der Probezeit
- Zahlung und Höhe der Vergütung pro Ausbildungsjahr
- Dauer des Urlaubs
- Hinweise auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind
- Die Form des Ausbildungsnachweises

Bieten Sie dem Auszubildenden außerbetriebliche Ergänzungsmaßnahmen an, wie z. B. EDV-Kurse, Buchführung, Fahrsicherheitstraining oder Kommunikationstraining, so sollte dies auch in den Vertrag aufgenommen werden. Im Ausbildungsvertrag dürfen Sie keine Vereinbarungen treffen, die nicht mit dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung übereinstimmen und die den Vorschriften der einschlägigen Gesetze widersprechen.

Achten Sie darauf, dass der Vertrag vom Auszubildenden, ggf. seinen gesetzlichen Vertretern und von Ihnen vor Beginn der Ausbildung unterschrieben wird. Reichen Sie ein Exemplar des Berufsausbildungsvertrages und den Antrag auf Eintragung zusammen mit der von Ihnen erstellten „sachlichen und zeitlichen Gliederung“ bei der IHK ein.

Bedenken Sie, dass die Vorlage bestätigter Ausbildungsverträge von den verschiedenen Stellen und Institutionen verlangt wird, z. B. von der Berufsschule (Einschulung in die Fachklasse), der Krankenkasse, einer Kindergeld zahlenden Dienststelle, der Agentur für Arbeit (Unterstützungszahlung), bei öffentlichen Verkehrsträgern (Fahrpreisermäßigung) und sonstigen Behörden, die einen entsprechenden Nachweis benötigen.

Link



Im Vertragsformular der IHK sind diese Punkte im Einzelnen berücksichtigt!

[IHK-Vertragsformular](#)

Hinweis



Bei Jugendlichen, die bei Beginn der Ausbildung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, schicken Sie der IHK bitte mit dem Antrag auf Eintragung und der Ausfertigung des Vertrages die Bescheinigung gem. § 32 Abs. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz [Erstuntersuchung](#) in Kopie zu.

Hinweis für Auszubildende mit Unterstützungsbedarf



Bemühen Sie sich verstärkt um die Ausbildung der Jugendlichen, die keinen vollen Schulabschluss erreicht haben oder Förderschüler sind. Zum Beispiel mithilfe von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH). Ausbildungsbegleitende Hilfen beinhalten individuell zugeschnittene Lernunterstützung sowie sozialpädagogische Betreuung für Jugendliche in betrieblicher Ausbildung. Die abH werden von Bildungsträgern bereitgestellt. Stimmt die Agentur für Arbeit der Teilnahme an abH zu, entstehen für den Ausbildungsbetrieb keine Kosten.

Vertragsmuster

Berufsausbildungsvertrag

BLATT 2 / AUSFERTIGUNG FÜR DIE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER / SEITE 1 VON 4

(§§ 10, 11 des Berufsbildungsgesetzes – BBiG)

Zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und der/dem Auszubildenden wird nachstehender Berufsausbildungsvertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf

(wenn einschlägig, bitte einschließlich Fachrichtung, Schwerpunkt, Wahlqualifikation(en) und/oder Einsatzgebiet nach der Ausbildungsordnung bezeichnen)

nach Maßgabe der Ausbildungsordnung¹ geschlossen.

Zuständige Berufsschule

Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes sind vom Ausbildenden unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer anzuzeigen. Die beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufes (Ausbildungsplan) sowie die beigefügten **weiteren Bestimmungen** sind Bestandteil dieses Vertrages.

Angaben zum Ausbildenden

Name des Ausbildenden (Ausbildungsbetriebes)²

Straße, Haus-Nr.

PLZ Ort

Telefonnummer

E-Mail-Adresse (Angabe freiwillig)

Name, Vorname verantwortliche/r Ausbilder/in

Angaben zum/zu gesetzlichen Vertreter(n)³

keiner Eltern Mutter Vater Vormund

Name, Vorname

Anschrift

Name, Vorname

Anschrift

Angaben zur/zum Auszubildenden

Name Vorname

Straße, Haus-Nr.

PLZ Ort

Geburtsdatum Mobil-/Telefonnummer (Angabe freiwillig)

E-Mail-Adresse (Angabe freiwillig)

§ 1 – Dauer der Ausbildung

Dauer

Die Ausbildungsdauer beträgt nach der Ausbildungsordnung

24 Monate. 36 Monate. 42 Monate.

Auf die Ausbildungsdauer wird die Berufsausbildung zur/zum⁴

bzw. eine berufliche Vorbildung in

mit Monaten angerechnet.⁵

Die Berufsausbildung wird in

Vollzeit Teilzeit⁶ (% der Ausbildungszeit in Vollzeit) durchgeführt.

Die Ausbildungsdauer verlängert sich aufgrund der Teilzeit um

Monate.

Soweit keine geschlechtsneutrale Formulierung gewählt wird, dient dies allein der Vereinfachung der Lesbarkeit. Auch dort werden alle Menschen angesprochen – unabhängig von ihrem Geschlecht (w/m/d).

Die Ausbildungsdauer verkürzt sich vorbehaltlich der Entscheidung der zuständigen Stelle aufgrund

um Monate.⁷

Die Berufsausbildung wird im Rahmen eines ausbildungsintegrierenden dualen Studiums absolviert.

Das Berufsausbildungsverhältnis

beginnt am und endet am.⁸

Probezeit

Die Probezeit beträgt in Monaten⁹

einen zwei drei vier

§ 3 – Ausbildungsstätte

Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach § 4 Nr. 12 dieses Vertrages in

Name/Anschrift der Ausbildungsstätte

und den mit dem Betriebsitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

§ 4 – Pflichten des Auszubildenden

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte(n) sind für den folgenden Zeitraum in der/den folgenden Ausbildungsstätte(n) vorgesehen (hierzu zählen auch Auslandsaufenthalte)

§ 5 – Pflichten der/des Auszubildenden

Führung von schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweisen

Der Ausbildungsnachweis wird wie folgt geführt:

schriftlich elektronisch

Die beigefügten weiteren Bestimmungen (Blatt 2 / Ausfertigung für Auszubildende / S. 3 und S. 4) sind Gegenstand dieses Vertrages.

Stempel und Unterschrift des Auszubildenden

§ 6 – Vergütung und sonstige Leistungen

Höhe und Fälligkeit

Das Ausbildungsverhältnis fällt in den Geltungsbereich des folgenden Tarifvertrages:

Das Ausbildungsverhältnis fällt nicht in den Geltungsbereich eines gültigen Tarifvertrages.

Der Ausbildende zahlt der/dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung; diese beträgt zurzeit monatlich brutto

EUR	<input type="text"/>			
im	ersten	zweiten	dritten	vierten

Ausbildungsjahr.

§ 7 – Ausbildungszeit, Anrechnung und Urlaub

Tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit¹⁰

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit beträgt

Stunden.¹¹

Die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit beträgt

Stunden.

Urlaub

Es besteht ein Urlaubsanspruch

im Kalenderjahr	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Werktage	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbeitstage	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

§ 12 – Sonstige Vereinbarungen¹²; Hinweis auf anzuwendende Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen

Anlage gemäß § 4 Nr. 1 des Berufsausbildungsvertrages¹³

ggf. Anlage gemäß § 6 Nr. 2 des Berufsausbildungsvertrages¹⁴

Ort, Datum

Unterschrift der/des Auszubildenden

Unterschrift(en) der/des gesetzlichen Vertreter/s

Ausbildungsvergütung

Die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung regelt das Berufsbildungsgesetz im § 17. Maßgeblich für die Ausbildungsvergütung ist die Branchenzugehörigkeit des Ausbildungsbetriebes. Wenn eine allgemein verbindliche Tarifregelung (Tarifvertrag) vorliegt, dürfen im Ausbildungsvertrag keine niedrigeren Vergütungssätze angesetzt werden als im Tarifvertrag vereinbart. Die Ausbildungsvergütung wird nicht auf Grundlage des Ausbildungsberufes gezahlt, sondern richtet sich allein nach der Branche, in der der Auszubildende eine Ausbildung absolviert. Daraus ergibt sich, dass Auszubildende mit verschiedenen Ausbildungsberufen einen Anspruch auf eine einheitliche Vergütung haben, wenn sie im selben Unternehmen angestellt sind.

Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe haben eine „angemessene“ Ausbildungsvergütung (§ 17 BBiG) zu zahlen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (5 AZR 226/90; 10.04.1991) ist darunter eine Vergütung zu verstehen, die die tariflichen Sätze nicht um mehr als 20 Prozent unterschreitet.

Für alle anderen Fälle greift die Regelung zur Mindestausbildungsvergütung.

Fälligkeit

Die Ausbildungsvergütung muss dem Auszubildenden monatlich gezahlt werden, wobei die Auszahlung spätestens am letzten Arbeitstag des (laufenden) Monats stattfinden muss. Bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat mit 30 Tagen gerechnet. Dies kommt insbesondere dann in Betracht, wenn das Berufsausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats beginnt oder endet.

Die Gewährung der Vergütung erfolgt grundsätzlich in Form einer Geldleistung. Sie bedeutet eine gewichtige und fühlbare finanzielle Unterstützung zum Lebensunterhalt des Auszubildenden, aber auch eine Zuwendung in gewissem Umfang mit Entgeltcharakter für die vom Auszubildenden erbrachte Arbeitsleistung.

Die Vergütung muss konkret im Berufsausbildungsvertrag bestimmt werden. Sie darf nicht von bestimmten oder bestimmaren Ergebnissen (z. B. Umsatz, Prämien) abhängig sein.

Sachleistungen können in Höhe der nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 Prozent der Bruttovergütung hinaus.

Bei einer Verkürzung der Ausbildungszeit ist es nicht zwingend erforderlich, dass sich die Verkürzung auf das erste Ausbildungsjahr bezieht. Demnach muss bei Ausbildungsbeginn nicht zwingend die Ausbildungsvergütung für das zweite Ausbildungsjahr gezahlt werden. Vereinbarungen zugunsten des Auszubildenden sind aber möglich und zu empfehlen.

Wer die Ausbildungszeit verlängern muss, weil die Abschlussprüfung nicht bestanden wurde, hat keinen Anspruch auf eine höhere Vergütung.

Eine über die vereinbarte regelmäßig tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Grundsätzlich hat der Auszubildende das Wahlrecht, ob er die Mehrarbeitszeit in Geld vergütet oder durch Freizeit ausgleicht.

Link



Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen veröffentlicht u. a. die tariflichen Ausbildungsvergütungen.

[Tarifregister NRW](#)

Link



[Mindestausbildungsvergütung](#)

Hinweis



Sachbezugswerte sind im Rahmen der Ausbildungsvergütung von Bedeutung, wenn der Auszubildende dem Auszubildenden Unterkunft oder Verpflegung im Rahmen der Ausbildungsvergütung gewährt. Diese Möglichkeit derartiger Vereinbarungen im Ausbildungsvertrag sieht das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ausdrücklich vor.

Link



[Sachwertbezug](#)

Probezeit

Nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) beträgt die Probezeit mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate dauern (§ 20). Die Vereinbarung einer kürzeren oder längeren Frist ist gemäß § 25 BBiG unwirksam. Die genaue Dauer wird im Ausbildungsvertrag vereinbart. Prüfen Sie sorgfältig, ob die vorgesehene Zeit ausreicht, bevor Sie eine kürzere Probezeit (Minstdauer ein Monat) vereinbaren, um ein klares Urteil über Eignung und Neigung zu bilden.

Die Probezeit ist eine Bedenkzeit

- für den Auszubildenden, ob er die richtige Entscheidung bei seiner Berufswahl getroffen hat und
- für den Betrieb, ob der Auszubildende für den Beruf geeignet ist und sich an das Betriebs-geschehen anpasst.

Die Probezeit bietet die Chance innerhalb von maximal vier Monaten eine ausreichende Beurteilung der Eignung festzustellen. Nach Möglichkeit sollten Sie innerhalb der Probezeit auch Verbindung mit dem Klassenlehrer aufgenommen werden. Nutzen Sie die Zeit, um auch die Erziehungsberechtigten in die Ausbildung mit einzubeziehen.

Verlängerung der Probezeit bei Erkrankung

Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, kann die Probezeit **auf Antrag** um den Zeitraum der Unterbrechung verlängert werden. Bei kurzfristigen Unterbrechungen kommt eine Verlängerung der Probezeit nicht in Frage. Eine automatische Verlängerung um die Dauer der Unterbrechung - gleich aus welchem Grund - tritt nicht ein.

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis von jeder Seite ohne Einhaltung einer Frist und ohne Angabe von Gründen schriftlich gekündigt werden.

Urlaub

Auszubildende haben Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Urlaub soll zusammenhängend und in der Zeit der Berufsschulferien erteilt und genommen werden. Während des Urlaubs darf der Auszubildende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

Es gelten die tariflichen Bestimmungen. Wird kein Tarifvertrag angewandt, gilt:

Auszubildende unter 16 Jahren:	mindestens 30 Werktage* (25 AT**) Urlaub
Auszubildende unter 17 Jahren:	mindestens 27 Werktage (23 AT) Urlaub
Auszubildende unter 18 Jahren:	mindestens 25 Werktage (21 AT) Urlaub
Auszubildende ab 18 Jahren:	mindestens 24 Werktage (20 AT) Urlaub

* **Werktage** sind alle Tage, außer Sonn- und Feiertage, von Montag bis Samstag (6-Tage-Woche).

** **Arbeitstage (AT)** sind die Wochentage von Montag bis Freitag (5-Tage-Woche)

Hinweis



Wird der Berufsausbildungsvertrag durch einer der beiden Vertragsparteien in der Probezeit gekündigt, so ist eine Kopie der Kündigung bei der IHK zur Löschung des Berufsausbildungsverhältnisses einzureichen.

Verkürzung | Verlängerung der Ausbildung

Eine Ausbildung kann verkürzt werden. Die Verkürzung der Ausbildungszeit erfolgt auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden.

Nachfolgende Gründe können zu einer Verkürzung in dem angegebenen Zeitrahmen führen:

Fachoberschulreife oder gleichwertiger Abschluss	bis zu 6 Monate
Nachweis der Fachhochschulreife oder allgemeine Hochschulreife	bis zu 12 Monate
abgeschlossene Berufsausbildung	bis zu 12 Monate

Im Einzelfall kann die Ausbildungszeit auch wegen eines Lebensalters von mehr als 21 Jahren um bis zu 12 Monaten verkürzt werden. Darüber hinaus kann bei Nachweis einer einschlägigen beruflichen Grundbildung oder einschlägigen Berufstätigkeit oder Arbeitserfahrung im Berufsfeld diese angemessen berücksichtigt werden. Bei Fortsetzung der Berufsausbildung in demselben Beruf kann die zurückgelegte Ausbildungszeit ganz oder teilweise für eine Kürzung berücksichtigt werden.

Nach einer Verkürzung muss noch 1 Jahr der Ausbildungszeit Bestand haben.

Wenn die Leistungen des Auszubildenden es rechtfertigen, besteht die Möglichkeit, ihn vorzeitig (6 Monate) zur Abschlussprüfung anzumelden. Die Entscheidung über einen solchen Antrag trifft die Industrie- und Handelskammer bzw. der Prüfungsausschuss.

In Ausnahmefällen kann die Industrie- und Handelskammer auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn diese Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Link



[Antrag auf Verlängerung, Löschung, Änderung](#)

Link



[Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung](#)

Bewerberauswahl (IHK-Portfolio)

Der Ausbildungsmarkt in unserer Region befindet sich weiter im Wandel. Sie als Ausbildungsbetrieb müssen sich zunehmend mit der Suche nach jungen Nachwuchsfachkräften auseinandersetzen, um Ihren Fachkräftebedarf auch zukünftig zu gewährleisten.

Reichte es beispielsweise vor einigen Jahren noch aus, eine Stellenanzeige in der Lokalzeitung zu schalten oder auf Initiativbewerbungen zu warten, so sind Sie als attraktiver Ausbildungsbetrieb heute mit einem erhöhten Aufwand an Recruiting und Marketing konfrontiert. Viele Berufe leiden unter Passungs- oder gar Besetzungsproblemen.

Die demografische Entwicklung unserer Region, verbunden mit einer vorerst weiteren Abnahme der Schulentlasszahlen und auch der anhaltende Trend zur höheren Qualifizierung und Akademisierung trägt zudem dazu bei, dass mittlerweile eine hohe Zahl an Stellen unbesetzt bleiben.

Umso wichtiger ist die zielgerichtete Ansprache der Fachkräfte von morgen. Unternehmen sind gefordert verstärkt auf die Bewerber zuzugehen und über sich und die Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren. Sie müssen für Ihr Unternehmen werben und nach außen hin "sichtbar" und transparent sein für die jungen Menschen. Ein zielgruppengerechtes und professionelles Ausbildungsmarketing ist schon heute ein wesentlicher Baustein für den Unternehmenserfolg.

Die Azubi-Finder der IHK Arnsberg unterstützen Sie kostenlos dabei Ihre Nachwuchsfachkräfte zu finden, beraten Sie zu Rekrutierungswegen, neuen Bewerberpotenzialen und einer strategischen, zielgruppengerechten Ansprache.

Wir selektieren Ihnen die passenden Bewerber.

Im Mittelpunkt der Arbeit steht der persönliche Kontakt zu den Betrieben und den Jugendlichen. Zu den Aufgaben gehört das Erstellen von Anforderungsprofilen künftiger Auszubildenden in Abstimmung mit den Betrieben. In Anlehnung an diese Profile suchen wir im direkten Kontakt mit Schulen und anderen Organisationen qualifizierte Jugendliche. In persönlichen Gesprächen mit den jungen Leuten wird zusammen mit den Bewerbern die Passung und Interessen abgestimmt.

In Kooperation mit der Agentur für Arbeit und der Handwerkskammer bieten wir mit unserem Programm "Spurwechsel" gezielt Studienaussteiger die Unterstützung an in eine Ausbildung zu wechseln. Wir bringen Sie und die interessante Zielgruppe zusammen.

Um Sie bei der Suche nach passenden Bewerbern ganzjährig von der aktiven Bewerbungsphase, bis hin zur eventuellen Nachbesetzung wieder freigewordener Stellen zu unterstützen, nehmen Sie gerne mit dem Team Kontakt auf.

Hinweis



*Kostenlose Dienstleistung IHK Azubi-Finder:
Das Team unterstützen seit über 10 Jahren die
IHK-Mitgliedsunternehmen kostenfrei und
neutral bei der Entwicklung konkreter Strategie-
n zur Sicherung der Nachwuchsfachkräfte.
Gemeinsam mit Ihnen entwickelt das Team eine
individuelle, zukunftsorientierte, nachhaltige
und moderne Azubimarketing-Strategie.*

Link



[Unser Angebot für Ausbildungsbetriebe](#)

Werden Sie Teil unserer Bewerberkooperation.

Zum Bewerberprozess gehören auch Absagen, die Sie treffen müssen. Bleiben Sie in guter Erinnerung bei Ihren Bewerbern und helfen Sie mit gemeinsam die Fachkräfte von morgen in der Region zu halten.

Wie das geht? - Schicken Sie nicht ein bloßes Absageschreiben an die Bewerber, sondern machen auf alternative Bewerbungsoptionen aufmerksam. Zeigen Sie den Bewerbern, dass Sie sich um Sie kümmern und Ihnen behilflich sind bei der Ausbildungsuche. Vereinen Sie die Nachricht einer Absage positiv und geben den Hinweis unsere IHK-Bewerberkooperation. Die Bewerber haben so die Möglichkeit von uns unterstützt zu werden in einem anderen Betrieb eine Ausbildung zu finden. So schaffen wir gemeinsam die Fachkräfte zu binden.

Wir unterstützen Sie beim Aufbau Ihres Ausbildungsmarketings.

Ein wichtiger Baustein für ein erfolgreiches Recruiting bildet ein überlegtes und im Unternehmen verankertes Ausbildungsmarketing. Unternehmen konkurrieren immer stärker um Auszubildende. Wichtig ist es, ein zielgruppengerechtes und professionelles Ausbildungsmarketing durchzuführen, das über konventionelle Suchmethoden wie Stellenanzeigen und Einträge in die IHK-Lehrstellenbörse hinaus geht. Es umfasst alle Mittel, mit denen sich Unternehmen als attraktiver Ausbildungsbetrieb präsentieren. Dazu bieten sich viele Möglichkeiten:

Praktikum & Berufsfelderkundung

Schülerpraktika und Berufsfelderkundungen sind hervorragende Möglichkeiten, das eigene Unternehmen zu präsentieren und potenzielle Bewerber frühzeitig kennenzulernen.

Das Praktikum ist nach wie vor das entscheidende Element im Rahmen eines großen Spektrums an Berufsorientierungsangeboten. Gerade die unmittelbaren, eigenen praktischen Erfahrungen sind es, die Schülern den besten Einblick in die Anforderungen des Berufslebens geben und sie bei der Berufswahl unterstützen. Auch Sie lernen die jungen Menschen ganz anders kennen. Diese Kenntnisse liefert Ihnen keine Bewerbungsunterlage und auch kein Vorstellungsgespräch.

Bieten Sie regelmäßig Praktika an, investieren Sie Zeit in die Planung und Durchführung und nutzen Sie Praktika strategisch als Marketing- und Recruitinginstrument.

Berufsfelderkundungen unterstützen junge Menschen bei ihrer Berufsorientierung. Sie finden schulformübergreifend und eintägig in der 8. Klasse statt. Die Berufsfelderkundungstage sollen erste Einblicke in die Berufswelt und betriebliche Praxis geben. Schüler sollen realistische Vorstellungen von verschiedenen beruflichen Tätigkeiten entwickeln, um daraus Ihr Schülerbetriebspraktikum bewusst auszuwählen. Da Berufsfelderkundungstage für die Schüler verpflichtend sind, bietet diese Möglichkeit für Sie einen, ersten, unkomplizierten und ersten Kontakt mit potenziellen Azubis der kommenden Jahre herzustellen.

Hinweis



Die Bewerberkooperation können wir Ihnen als Postkarte/Flyer für Ihr Absageschreiben zur Verfügung stellen oder senden Ihnen die Karte als digitales PDF-Format zu.

Link




[Praktikumsleitfaden](#)

[Informationen zur Berufsfelderkundung](#)

IHK Lehrstellenbörse und IHK Ausbildungsatlas

Hier können Sie als Ausbildungsbetrieb kostenlos und eigenständig ihre aktuellen Ausbildungsangebote einstellen. Zusätzlich bietet die Börse einen ersten Abgleich zwischen dem Bewerber- und Stellenprofil. Anhand Ihrer angelegten Stellenausschreibung lassen sich passende Bewerber selektieren und direkt per E-Mail kontaktieren. Auch das Google Ranking wird durch die Eintragung beeinflusst.

Mit dem Ausbildungsatlas behalten potenzielle Bewerber den Überblick. Die Orientierungshilfe für Jugendliche stellt die große Palette an möglichen Ausbildungsplätzen dar. Er hilft somit den Schülern mehr über die Vielfalt der Ausbildungsmöglichkeiten in unserer Region und vor Ort zu erfahren. Zeigen Sie sich im Ausbildungsatlas mit Ihren Ausbildungsberufen und lassen Sie sich finden! Werden Sie sichtbar. Der Ausbildungsatlas bietet in der Berufsorientierung ein zentrales Element und wird jährlich über 1.000 mal genutzt.


Link

- [!\[\]\(52f6c00d31cbb33a42da3f96d8d42f05_img.jpg\) IHK Lehrstellenbörse](#)
- [!\[\]\(f400f087ba57ee2474ed57cf49b5ca19_img.jpg\) IHK Ausbildungsatlas](#)

Karriere-Webseite und Social Media


Eine Rubrik „Ausbildung“ auf der Unternehmenswebsite ist eher Pflicht als Kür und gehört zu den absoluten „must haves“. Neben den üblichen Ausbildungsplatzangeboten können hier auch Erfahrungsberichte von Auszubildenden und Ausbildern und Unternehmens- und Aufgabenbeschreibungen in zielgruppenspezifischer Ansprache hinterlegt werden.

Soziale Medien sind in der heutigen Zeit ebenfalls unverzichtbar und fester Bestandteil des Alltags der jüngeren Generation. Vor diesem Hintergrund sollten Sie überlegen, wie viel Zeit und Ressourcen Sie für die Betreuung einer Social-Media-Plattform investieren möchten. Und welche Sie nutzen wollen?


Sie möchten gerne für die Gewinnung von Azubis neue Medien nutzen und hatten bis jetzt keine Möglichkeiten dazu diesen Kanal stetig aufzubauen, mit aktuellen Inhalten ganzjährig zu bespielen, um so eine wachsende Fancommunity aufzubauen? Dann stellen wir Ihnen unsere Kanäle für Ihre Botschaften gerne kostenlos zur Verfügung. Gerne unterstützen wir Sie mit unserem Know-How und den Azubi-Finder Kanälen auf Facebook, Instagram und YouTube. Hier posten wir beinahe täglich Informationen, Tipps und Tricks rund ums Thema Ausbildung und Karriere, inklusive spannender, aktueller Stellenanzeigen aus unseren Betrieben.

Kennen Sie Karriere-hier?

Das zentrale Informationsportal der Region Hellweg-Hochsauerland für Eltern, Lehrkräfte & Schüler/-innen zu Karrierewegen in der Region.


Link

- [!\[\]\(2997169497707f9df8fb5a9753e0040b_img.jpg\) facebook.com/azubifinder](#)
- [!\[\]\(e494c8499ba2c71c5c6e2dd72e680ef8_img.jpg\) instagram.com/azubifinder](#)


Link

- [!\[\]\(f6342a334bfbd7d2cdde7309fab59085_img.jpg\) Karriere-hier](#)

Start in die Ausbildung

Tipps für den ersten Ausbildungstag

Um Auszubildenden in Ihrem Unternehmen willkommen zu heißen, gilt es, einige Punkte zu berücksichtigen. Denn der erste Ausbildungstag bleibt den Auszubildenden nachhaltig in Erinnerung. Daher sollte der Beginn der Ausbildung gut vorbereitet sein. Folgende Checkliste kann helfen:

- Sind die Ausbildungsverträge unterschrieben und an die IHK verschickt?
- Liegen Ausbildungsnachweise vor? Die IHK bietet auch entsprechende Vorlagen an.
- Liegt die aktuelle Ausbildungsordnung vor?
- Sind Ihre Auszubildenden bei der Berufsschule und Krankenkasse angemeldet?
- Ist der betriebliche Ausbildungsplan erstellt?
- Steht ein Arbeitsplatz bereit? Sind die entsprechenden EDV-Rechte beantragt?
- Wer empfängt die neuen Azubis? Steht ein "Pate" zur Verfügung? Wie läuft der Empfang ab? Ist ein Gespräch (Vorstellung) mit der Geschäftsführung vereinbart?
- Wer informiert den Azubi über das Unternehmen, die Räumlichkeiten und die Vorgesetzten?
- Ist eine Sicherheitsunterweisung zeitlich und personell eingeplant?

Die Jahresplanung

Ausbilden ist eine Teamleistung des gesamten Unternehmens. Nehmen Sie Ihre Mitarbeiter mit ins Boot. Es ist zu empfehlen, die Ausbildungsabschnitte mit allen Beteiligten vorzubereiten. Sind verschiedene Unternehmensbereiche oder Partnerbetriebe beteiligt, ist ein Versetzungsplan (Einsatzplan) hilfreich. Kommunizieren Sie die Berufsschultage und -zeiten.

Die Ausbildungsmittel

Der Auszubildende ist verpflichtet, kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören Werkzeuge, Werkstoffe, Fachliteratur und auch die vorgeschriebene Sicherheitskleidung. Es ist möglich, dass Auszubildende die Ausbildungsmittel selbst anschaffen und Sie die Kosten erstatten.

Berufskleidung ist kein Ausbildungsmittel (z. B. bei Restaurantfachleuten, Köchen). Übliche Berufskleidung muss der Auszubildende selbst besorgen, bezahlen und erhalten (reinigen, pflegen). Der Auszubildende erhält sie jedoch kostenlos vom Ausbildungsbetrieb zur Verfügung gestellt. Erwarten Sie darüber hinaus besondere Berufskleidung (z. B. Dirndl für Restaurantfachfrau anstatt üblicher schwarz-weißer Kleidung) tragen Sie die Kosten.

Ärztliche Untersuchung

Für Auszubildende, die bis zum Beginn der Ausbildung noch keine 18 Jahre alt sind, fordert § 32 Abs. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) eine ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung, die nicht älter als 14 Monate ist. Der Untersuchungsberechtigungsschein mit Antrag auf Erstattung der Untersuchungskosten sowie den dazugehörigen Erhebungsbögen für die Erst- und Nachuntersuchung ist bei den Städten und Gemeinden im IHK-Bezirk erhältlich und wird durch Vorlage eines gültigen Personalausweises des zu Untersuchenden ausgehändigt.

Die Untersuchung ist kostenfrei, der Arzt frei wählbar. Die Jugendlichen erhalten nach der Untersuchung die ärztliche Bescheinigung, die mit dem Antrag auf Eintragung in das Berufsausbildungsverzeichnis bei der IHK eingereicht werden muss. Andere Bescheinigungen von Ärzten können und werden auch nicht akzeptiert.

Enthält die Bescheinigung des Arztes (§ 39 Abs. 2) einen Vermerk über Arbeiten, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält, so darf der Jugendliche mit solchen Arbeiten nicht beschäftigt werden. Überprüfen Sie in solchen Fällen, ob alle Ausbildungsinhalte vermittelt werden können.

Die Sozialversicherung

Beachten Sie, dass der Sozialversicherungsschutz auch schon für Berufsanfänger gilt. Jeder Auszubildende genießt den Schutz der Sozialversicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pflegeversicherung, betriebliche Altersvorsorge).

Berufsschule

Es gehört zu Ihren Aufgaben, den Auszubildenden bei der Berufsschule anzumelden. Der Unterricht findet wöchentlich oder Blockform statt. Schulpflichtig sind alle Auszubildenden, die ihre Ausbildung vor Vollendung des 21. Lebensjahres beginnen. Dies gilt dann für die gesamte Ausbildungszeit. Auszubildende, die bei Beginn der Ausbildung 21 Jahre oder älter sind, können die Berufsschule besuchen. Sie sind berufsschulberechtigt.

Der Auszubildende hat keinen Anspruch darauf, für die Erledigung von Hausaufgaben freigestellt zu werden. Hausaufgaben sind grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

Beschäftigung vor Berufsschulbeginn

(Minderjährige wie volljährige) Auszubildende dürfen weiterhin nicht vor einem um 09:00 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht beschäftigt werden (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 JArbSchG).

Link



[Muster für ärztliche Bescheinigung](#)

Beschäftigung nach Berufsschulende

Abzubildende dürfen nach der Berufsschule nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt werden,

1. an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche. Der Berufsschulbesuch ist dann mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit anzurechnen.
siehe Beispiel 1 und 2
2. Ein zweiter Berufsschultag in der Woche wird mit der tatsächlichen Unterrichtszeit plus Pausen (ohne Wegzeit) angerechnet. Sind in einer Woche zwei Berufsschultage mit jeweils mehr als 5 Unterrichtsstunden, ist der Auszubildende verpflichtet, an einem der beiden Tage wieder in den Betrieb zurückzukehren - an welchem der beiden Tage, bestimmt der Ausbildungsbetrieb.
siehe Beispiel 3
3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen. Der Berufsschulunterricht ist dann mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit anzurechnen. Eine Beschäftigung des Auszubildenden in dieser Woche ist damit grundsätzlich ausgeschlossen.

Beispiel 1:

Die betriebliche Ausbildungszeit beträgt Montag bis Donnerstag jeweils 7 h 30, freitags nur 6 h. Die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit beträgt daher 7 h 12 min. Der Azubi muss freitags zur Berufsschule, diese dauert 6 Unterrichtsstunden à 45 Minuten. Der Berufsschulbesuch ist also mit 7 h 12 anzurechnen, auch wenn die freitägliche betriebliche Ausbildungszeit nur 6 h beträgt. Der Auszubildende hat also einen „überschießenden“ Freistellungsanspruch an den anderen Tagen von insgesamt 1 h 12 min.

Beispiel 2:

Der über 5-stündige Berufsschultag ist montags. Montags wird im Ausbildungsbetrieb nicht gearbeitet. Die wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 h (Di – Sa jeweils 8 h). Der Berufsschulbesuch ist also mit 8 h anzurechnen, auch wenn der Berufsschultag außerhalb der Ausbildungszeit liegt. Der Auszubildende kann also nur noch 32 h im Betrieb ausgebildet werden.

Beispiel 3:

Der Berufsschulbesuch dauert 5 Unterrichtsstunden à 45 Minuten. Er beginnt um 8 Uhr und endet um 12:25 (= 4:25 h). Die Berufsschulzeit ist damit mit 4:25 h auf die Ausbildungszeit anzurechnen.

Freistellung

Gemäß § 15 Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat der Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht (auch Blockunterricht) und an den Prüfungen (Zwischen- und Abschlussprüfungen) freizustellen. Darüber hinaus ist der Auszubildende an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen. Für die Zeit der Freistellung ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen (§ 19 Abs. 1 Nr.1 BBiG).

Sind Ausbildungsabschnitte außerhalb Ihres Unternehmens vereinbart ist der Auszubildende auch dafür freizustellen. Die dafür notwendige Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen, und die Kosten sind vom Betrieb zu tragen (z.B. die Fahrschule bei Berufskraftfahrern).

Arbeitszeit und Pausen

Die Arbeitszeit für Auszubildende wird durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder den Ausbildungsvertrag geregelt. Bei tariflicher Ungebundenheit eines Betriebes gelten gemäß Arbeitszeitgesetz bzw. JArbSchG folgende Regelungen:

- Auszubildende unter 18 Jahren: max. 40 Stunden pro Woche | max. acht Stunden pro Tag
- Auszubildende ab 18 Jahren: max. 48 Stunden pro Woche | max. acht Stunden pro Tag

Bis zu zehn Arbeits- bzw. Ausbildungsstunden sind zulässig, wenn die über acht Stunden hinausgehende Zeit durch Freizeitausgleich binnen höchstens sechs Kalendermonaten wieder ausgeglichen wird. Die genannten Zeiten sind Höchstarbeitszeiten. Pausen zählen nicht als Arbeitszeit. Wird ein Auszubildender länger beschäftigt, als es in seinem Ausbildungsvertrag vorgesehen ist, so handelt es sich um Überstunden. Für Überstunden besteht ein Anspruch auf Freizeitausgleich oder eine besondere Vergütung.


Für Erwachsene ist bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden eine Pause von mindestens 30 Minuten vorgeschrieben, bei mehr als neun Stunden 45 Minuten. Pausen müssen mindestens 15 Minuten dauern und die erste muss spätestens nach sechs Stunden beginnen. Zwischen Ende und Beginn der Arbeit muss eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden liegen. Die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen ist geschützt (Ausnahmen sind im Arbeitszeitgesetz und im JArbSchG geregelt).

Jugendlichen müssen im Voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen:

- 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden,
- 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten. Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden, frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit beträgt die Ruhezeit mindestens 12 Stunden.

Findet die Ausbildung im Teildienst statt (z. B. Gastronomie), gilt: Die Schichtzeit (Teildienst) darf 11 Stunden einschließlich der Ruhepausen nicht überschreiten.


Link

- [Arbeitszeitgesetz](#)
- [Jugendarbeitsschutzgesetz](#)

Führung von Ausbildungsnachweisen

Der Führung von Ausbildungsnachweisen 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 dem Ausbildenden und Auszubildenden, den Überblick über die zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten zu bewahren.

Der Ausbildungsnachweis gehört zu den Ausbildungsmitteln und ist dem Auszubildenden kostenlos zu überlassen. Die Kosten hierfür trägt der Ausbildungsbetrieb. Entsprechende Vorlagen finden Sie zum kostenlosen Download auf der Internetseite der IHK. Auch für die digitale Form finden Sie auf der Internetseite der IHK ein Angebot.

Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, die Ausbildungsnachweise während der Ausbildungszeit zu führen.

Wird der Ausbildungsnachweis nicht ordnungsgemäß geführt, liegt eine Vertragsverletzung vor, die den Ausbildungsbetrieb zur Abmahnung und im Extremfall zur Kündigung berechtigen kann. Unvollständige oder fehlende Ausbildungsnachweise können außerdem eine Nichtzulassung zur Abschlussprüfung zur Folge haben (§ 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Für das Anfertigen der Ausbildungsnachweise gelten folgende **Mindestanforderungen**:

- Ausbildungsnachweise sind täglich oder wochenweise anzufertigen.
- Ausbildungsnachweise müssen den Inhalt der Ausbildung wiedergeben. Betriebliche Tätigkeiten, Unterweisungen, betrieblicher Unterricht oder sonstige Schulungen sind hierin zu dokumentieren.
- Die Inhalte des Berufsschulunterrichts sind einzutragen.
- Ausbildender oder Ausbilder und Auszubildender bestätigen die Richtigkeit und Vollständigkeit der Eintragungen mit Datum und Unterschrift.
- Der Ausbildende oder der Ausbilder hat die Eintragungen in den Ausbildungsnachweisen mindestens monatlich zu prüfen.

Hinweis



Im Ausbildungsvertrag muss künftig zwingend angegeben werden, ob der Ausbildungsnachweis schriftlich oder elektronisch zu führen ist (§ 11 Abs. 1 Nr. 10 BBiG).

Die Pflicht des Ausbilders den Auszubildenden zum Führen des Ausbildungsnachweises anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen, hat sich nicht geändert (§ 14 Abs. 2, 1. Satz BBiG).*

Da die ordnungsgemäße Führung des Ausbildungsnachweises nach wie vor Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung ist, besteht bei fehlendem oder nicht ordnungsgemäß geführtem Nachweis kein Anspruch auf Zulassung zur Abschlussprüfung.

Link



Eine Vorlage zur Führung von Ausbildungsnachweisen steht auf unserer Internetseite zur Verfügung. Die Verwendung individuell erstellter Vordrucke oder das Anfertigen der Ausbildungsnachweise am PC ist ebenfalls möglich, soweit die Ausbildungsnachweise den Kriterien entsprechen. Darüber hinaus können Vordrucke bzw. Hefte für die Ausbildungsnachweise über den Papier- und Schreibwarenhandel bezogen werden.

[➔ Ausbildungsnachweis](#)

Auszubildende beurteilen

Eine gute Ausbildung setzt voraus, dass Ausbildungsunternehmen und Auszubildender regelmäßig eine gemeinsame Standortbestimmung vornehmen. Wo steht der Auszubildende? Was kann er schon? Was geht noch nicht so, wie es sein sollte? Was muss getan werden, um die bestehenden Defizite auszugleichen?

Gerade für Auszubildende, die wegen ihrer geringen Berufserfahrung noch keine Vergleichsmaßstäbe haben, ist es wichtig zu wissen, wie das Ausbildungsunternehmen ihren aktuellen Lern- bzw. Leistungsstand und ihr Verhalten einschätzt. Oft wird ihnen erst während eines Beurteilungsgesprächs deutlich, wie weit und wie gut sie sich in ihrer Ausbildung entwickelt haben.

Das Beurteilungsgespräch verfolgt daher drei Ziele:

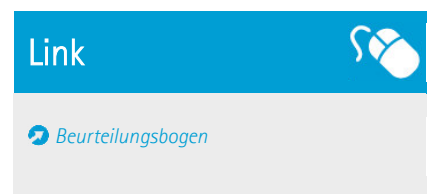
- Rückmeldung an den Auszubildenden über seinen Ausbildungsstand und sein Verhalten
- Motivation des Auszubildenden zu weiteren Lern- und Arbeitsleistungen
- Absprache von Fördermaßnahmen zur Optimierung der Lern- und Arbeitsleistung

Dem Auszubildenden soll durch wertschätzendes Feedback die Möglichkeit gegeben werden, aus Fehlern zu lernen und seine individuellen Stärken noch bewusster einzusetzen. Darüber hinaus bietet das Beurteilungsgespräch dem Auszubildenden Gelegenheit, direkt zu den Beurteilungsergebnissen Stellung zu nehmen bzw. Fragen zu stellen.

Ob eine Beurteilung erfolgreich ist oder ohne Erfolg bleibt, entscheidet in erster Linie das Beurteilungsgespräch. Im Idealfall steigert es die Motivation und damit die Leistung für das Unternehmen und verbessert – durch gegenseitiges konstruktives Feedback – das Verhältnis zwischen Auszubildenden und Ausbilder.

Wichtig für den Erfolg eines Beurteilungsgesprächs ist dabei der echte Dialog. Der Auszubildende darf nicht lediglich in die Rolle des passiven Zuhörers gedrängt werden, sondern soll als Ausbildungspartner an der Suche nach Optimierungen beteiligt werden.

Einen Leitfaden für die Beurteilung eines Auszubildenden und das Beurteilungsgespräch, sowie ein Formular für die regelmäßige Beurteilung des Auszubildenden während der Ausbildungszeit finden Sie auf der Internetseite der IHK Arnsberg, Hellweg-Sauerland.



Rechte und Pflichten

Die Pflichten des Auszubildenden

- Sie müssen dem Auszubildenden alle Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind.
- Sie dürfen den Auszubildenden nur mit Arbeiten beschäftigen, die diesem Ziel dienen und seinen körperlichen Kräften angemessen sind.
- Sie müssen die Ausbildung so planen sowie zeitlich und sachlich gliedern, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht wird.
- Sie müssen einen Auszubildenden entweder selbst ausbilden oder einen geeigneten Ausbilder ausdrücklich damit beauftragen.
- Sie müssen darauf achten, dass der Auszubildende den vorgeschriebenen Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) ordnungsgemäß führt.
- Sie müssen die notwendigen Ausbildungsmittel für die Ausbildung und für die Zwischen- und Abschlussprüfungen kostenlos zur Verfügung stellen.
- Sie müssen den Auszubildenden rechtzeitig zu den Prüfungen anmelden und die Gebühren dafür tragen.
- Sie müssen den Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule auffordern.
- Sie müssen sich bei jugendlichen Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung die ärztliche Untersuchungsbescheinigung vorlegen lassen (Nachuntersuchung vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres).
- Sie müssen dem Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein betriebliches Ausbildungszeugnis ausstellen.

Hinweis



Im Berufsbildungsgesetz sind die Pflichten Auszubildenden und des Auszubildenden geregelt. Siehe §§ 13 und 14 BBiG.

Hinweis



Ausführliche Informationen zu den Rechten und Pflichten finden Sie auf der Rückseite Ihres Ausbildungsvertrages.

Die Pflichten des Auszubildenden

- Der Auszubildende muss sich bemühen, das Ausbildungsziel zu erreichen und sich alle Fertigkeiten und Kenntnisse dafür aneignen.
- Er muss die Berufsschule regelmäßig besuchen.
- Er muss den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) ordnungsgemäß führen.
- Er muss über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen bewahren.
- Er muss Werkzeuge, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich behandeln.
- Er muss die Regelungen seiner Ausbildungsstätte beachten.

Verstöße gegen das Berufsbildungsgesetz

Beachten Sie bitte die geltenden Bestimmungen! Verstöße können geahndet werden, z. B.

- wenn der wesentliche Inhalt des Ausbildungsvertrages oder seine wesentlichen Änderungen nicht schriftlich niedergelegt werden,
- wenn dem Auszubildenden oder dessen gesetzlichen Vertreter der unterzeichnete Ausbildungsvertrag nicht ausgehändigt wird, wenn dem Auszubildenden Aufgaben übertragen werden, die nicht dem Ausbildungszweck dienen,
- wenn dem Auszubildenden die für die Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen oder an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte erforderliche Zeit nicht gewährt wird,
- wenn Auszubildende eingestellt oder ausgebildet werden, obwohl das Einstellen oder Ausbilden untersagt worden ist,

Abmahnung

Vor Ausspruch einer Kündigung, die im Verhalten des Auszubildenden begründet liegt, ist grundsätzlich eine Abmahnung als milderer Mittel auszusprechen. Sie hat den Sinn, dem Auszubildenden einen Vertragsverstoß vor Augen zu führen (Beanstandungsfunktion) und ihm gleichzeitig aufzuzeigen, dass er im Wiederholungsfall mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen muss (Warnfunktion).

Bei leichten Verstößen muss mehrmals - in der Regel dreimal - abgemahnt werden, bevor eine Kündigung ausgesprochen werden kann. Eine Kündigung nach erstmaliger Abmahnung ist nur bei schwereren Verstößen möglich.

Im Hinblick auf die Beanstandungs- und Warnfunktion der Abmahnung muss der Sachverhalt, der den Gegenstand der Abmahnung bildet, so genau wie möglich beschrieben werden. Der Auszubildende muss klar erkennen, was an seinem Verhalten beanstandet wird, damit er weiß, was er in Zukunft unterlassen bzw. verbessern soll. Die Abmahnung muss die deutliche und ernsthafte Aufforderung enthalten, das Fehlverhalten abzustellen. Ebenso muss für den Wiederholungsfall die arbeitsrechtliche Konsequenz (z. B. Kündigung) angedroht werden. Die Abmahnung muss in engem zeitlichem Zusammenhang (maximal 14 Tage) zu dem abzumahnenden Verhalten erfolgen, da der Arbeitgeber ansonsten das Recht auf die Abmahnung verliert.

Abmahnungsgründe können unter anderem sein:

- unentschuldigtes Fehlen
- Fehlzeiten in der Berufsschule
- Arbeitsverweigerung
- Störung des Betriebsfriedens
- Verlassen des Arbeitsplatzes ohne Genehmigung
- Nichtführen des Ausbildungsnachweisheftes (Berichtsheft)
- nicht genehmigte Nebentätigkeiten
- Verspätungen

Vor Ausspruch der Abmahnung ist der Auszubildende grundsätzlich anzuhören, auch wenn keine besonderen Regelungen, etwa in einem Tarifvertrag, bestehen. Bei Aufnahme einer Abmahnung in die Personalakte steht dem Auszubildenden das Recht zur Aufnahme einer Gegendarstellung zu. Darüber hinaus hat der Auszubildende einen Anspruch auf Entfernung einer unwirksamen Abmahnung aus der Personalakte.

Die Abmahnung wird erst mit Zugang beim Auszubildenden (bzw. bei minderjährigen Auszubildenden beim Erziehungsberechtigten) wirksam. Der Abmahnende, also der Auszubildende, hat die Beweislast. Daher ist es ratsam, den Erhalt der Abmahnung quittieren zu lassen. Bei der Zustellung auf dem Postweg ist empfehlenswert, die Abmahnung per Einschreiben mit Rückschein zu versenden.

Die Beendigung der Ausbildung

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Wird die Abschlussprüfung vor Ablauf abgelegt und bestanden, ist das Ausbildungsverhältnis mit dem Tag der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses beendet. Wird die Abschlussprüfung nicht bestanden, so kann der Auszubildende verlangen, das Ausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung - höchstens aber um ein Jahr - zu verlängern.

Im beiderseitigen Einvernehmen kann das Ausbildungsverhältnis - mithilfe eines Aufhebungsvertrages - jederzeit beendet werden.

Das Ausbildungsverhältnis kann in folgenden Fällen **schriftlich gekündigt** werden:

- von beiden Parteien in der Probezeit ohne Einhaltung einer Frist und ohne Angabe von Kündigungsgründen,
- nach der Probezeit vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will,
- von beiden Parteien ohne Kündigungsfrist, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Dieser wichtige Grund darf dem, der kündigt, nicht länger als zwei Wochen bekannt sein.

Voraussetzung für eine wirksame Kündigung ist stets eine präzise, detaillierte und umfassende Darstellung der vertraglichen Pflichtverletzung (wann, wo, was). Das Fehlverhalten muss demnach eindeutig bestimmt sein, allgemeine Behauptungen wie z. B. „mangelndes Benehmen“, „Fehlzeiten in der Berufsschule“ sind nicht ausreichend.

Der Auszubildende hat seine Kündigungserklärung bei einem **minderjährigen Auszubildenden** gegenüber dessen gesetzlichen Vertreter vorzunehmen. Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung durch den Auszubildenden ist des Weiteren, dass der Betriebsrat (soweit vorhanden) vorher gehört wurde. Dies gilt auch für die Kündigung vor und während der Probezeit.

Bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (in oder außerhalb der Probezeit) müssen Sie die Industrie- und Handelskammer, die Berufsschule und die Krankenkasse schriftlich unterrichten.

Link



[Muster-Aufhebungsvertrag](#)

Hinweis



Endet das Ausbildungsverhältnis mit der Prüfung und soll der Auszubildende nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, sollte dies vorab mit dem Auszubildenden geklärt werden. Zum einen entsteht mit einer kommentarlosen Weiterbeschäftigung mit Wissen und Wollen des Arbeitgebers nach der Prüfung ein unbefristetes Angestelltenverhältnis. Zum anderen sehen einige Tarifverträge eine solche Erklärungspflicht drei Monate vor Ausbildungsende vor.

Link



[Antrag auf Verlängerung, Löschung, Änderung](#)

Zeugnis

Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses muss dem Auszubildenden ohne Aufforderung ein betriebliches Ausbildungszeugnis (§ 16 BBiG) ausgestellt werden. Für den Auszubildenden ist das Ausbildungszeugnis eine wichtige Bewerbungsunterlage.

Unterschieden wird zwischen einfachem und qualifiziertem Ausbildungszeugnis. Für beide gibt es Mindestangaben, die in jedem Fall im Zeugnis aufgeführt sein müssen. Neben dem Namen und der Anschrift des Ausbildenden, sowie der Art des Ausbildungsbetriebes, gehören dazu auch die persönlichen Angaben des Auszubildenden, wie Name, Anschrift, Geburtsdatum, Geburtsort und Wohnanschrift. Hat der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben.

Das Ausbildungszeugnis ist in Schriftform zu erstellen. Es muss in jedem Fall das Datum der Ausstellung sowie die Unterschrift des Ausbildenden, gegebenenfalls auch die des Ausbilders, enthalten. Zudem müssen Angaben über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung, sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden enthalten sein.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) müssen Ausbildungszeugnisse in ihrer Aussage vollständig, wahr und gleichzeitig wohlwollend sein. Auf Verlangen des Auszubildenden sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten (Qualifiziertes Ausbildungszeugnis) aufzunehmen.

Nicht im Zeugnis aufgeführt werden dürfen einmaliges Fehlverhalten, außerbetriebliches Verhalten sowie Tätigkeiten in einer Interessenvertretung.

a) Das einfache Ausbildungszeugnis

Das einfache Ausbildungszeugnis muss Angaben enthalten über

- Art (betriebliche Ausbildung),
- Dauer (rechtliche, nicht tatsächliche Dauer),
- Ziel der Berufsausbildung (Ausbildungsberuf) sowie
- die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden.

Bei einem einfachen Zeugnis handelt es sich um eine reine Tätigkeitsbeschreibung ohne wertende Beurteilung. Bewertungen dürfen nicht in der Tätigkeitsbeschreibung enthalten sein.

Hinweis



Wie lange brauchen Sie für Ihre Ausbildungszeugnisse? Mit dem Programm "Zeugnis-Assistent Ausbildungszeugnis" der IHK können Unternehmen in wenigen Minuten ein individuelles und professionelles Ausbildungszeugnis erstellen - garantiert kinderleicht.

Als zusätzliche Hilfen enthält der „Zeugnis-Assistent“ einen Ratgeber, in dem alle wesentlichen Fragen zum Zeugnis kurz und allgemein verständlich erklärt werden, eine Zusammenstellung wichtiger Urteile, ein Formular für die regelmäßige Beurteilung des Auszubildenden, sowie einen Leitfaden für die Beurteilung eines Auszubildenden und zum Führen des Beurteilungsgesprächs.

Das Programm kann unter [Zeugnis-Assistent](#) heruntergeladen werden.

b) Das qualifizierte Ausbildungszeugnis

In das qualifizierte Ausbildungszeugnis sind gegenüber dem einfachen Ausbildungszeugnis auch Angaben über Verhalten, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten der Auszubildenden aufzunehmen. Ebenso ist eine Verkürzung der Ausbildungsdauer (auf Grund besonderer beruflicher bzw. schulischer Vorbildung) zu erwähnen.

Angaben über Sozialverhalten beinhalten unter anderem:

- Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen sowie im Umgang mit Kunden
- Pünktlichkeit und Fähigkeit zur Zusammenarbeit

Für die Beurteilung der Leistungen während der Berufsausbildung haben sich feste Formulierungen eingebürgert, die einer Notenskala vergleichbar sind:

sehr gut

... stets zu unserer vollsten Zufriedenheit ...

gut

... zu unserer vollsten Zufriedenheit ...

... stets zu unserer vollen Zufriedenheit ...

befriedigend

... zu unserer vollen Zufriedenheit ...

ausreichend

... zu unserer Zufriedenheit ...

mangelhaft

... insgesamt zu unserer Zufriedenheit ...

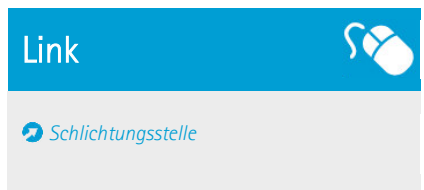
... war bemüht, zu unserer Zufriedenheit...

Das Zeugnis muss auf Geschäftspapier ohne handschriftliche Zusätze, Streichungen usw. geschrieben sein und Ort und Datum der Ausstellung enthalten.

Schlichtungsstelle

Häufig gelingt es den Beratern der IHK bereits vor der Schlichtung, die streitenden Parteien wieder zusammenzuführen, so dass eine gemeinsame Basis für die erfolgreiche Fortsetzung der Ausbildung gefunden wird. Falls nicht, führt der Weg zum Arbeitsgericht über den Schlichtungsausschuss der IHK. Bei allen Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Ausbildungsverhältnis ist aufgrund des Arbeitsgerichtsgesetzes (§ 111 Abs. 2) immer zuerst der Schlichtungsausschuss - ihm gehören Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl an - einzuschalten. In der Schlichtungsverhandlung haben Auszubildende und Auszubildende die Gelegenheit, ihre Streitigkeiten zu klären. Die Ausschussmitglieder helfen ihnen dabei durch ihre Sach- und Rechtskunde. Das Ziel einer Schlichtung ist die Einigung zwischen Auszubildendem und Auszubildendem.

Der Sachverhalt des jeweiligen Streitfalles muss vor der mündlichen Verhandlung schriftlich dargelegt werden. Streitigkeiten, die erst nach Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses ausgetragen werden, gehören unmittelbar vor die Arbeitsgerichte. Das Verfahren ist für die Beteiligten gebührenfrei. Die Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuss ist nicht öffentlich.



Prüfungen

Die Verantwortung für die Durchführung der Zwischen- und Abschlussprüfungen liegt bei der IHK. Der Prüfungsausschuss nimmt die jeweilige Prüfung ab. Der Inhalt einer Prüfung wird von der Ausbildungsordnung vorgegeben. Die Durchführungsbestimmungen sind der Prüfungsordnung zu entnehmen.

Anmeldung

Zur Zwischen-/Abschlussprüfung hat der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden rechtzeitig anzumelden. Der Anmeldevordruck wird von der IHK gestellt. Für die Teilnahme an Zwischen- und Abschlussprüfungen ist der Auszubildende freizustellen.

Soll der Auszubildende auf Grund besonderer Leistungen ein halbes Jahr vor dem vereinbarten Ausbildungsende an der Abschlussprüfung teilnehmen, kann er sich ggfs. vorzeitig anmelden.

Anmeldefristen

Zur Sommerprüfung werden gem. § 43 Abs. 1 Ziffer 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) alle Auszubildenden zugelassen, deren vereinbarte Ausbildungszeit bis zum 30. September endet. **Anmeldeschluss: 1. Februar**


Zur Winterprüfung werden gem. § 43 Abs. 1 Ziffer 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) alle Auszubildenden zugelassen, deren vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit bis zum 31. März des Folgejahres endet. **Anmeldeschluss: 1. September**

Zwischenprüfung


Zur Ermittlung des Ausbildungsstandes wird während der Ausbildungszeit eine Zwischenprüfung durchgeführt. Über die Teilnahme wird eine Bescheinigung ausgestellt. Das Ablegen der Zwischenprüfung ist Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung. Sie enthält eine Feststellung über den Ausbildungsstand, insbesondere Angaben über Mängel, die bei der Prüfung festgestellt wurden.

Abschlussprüfung

Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfungsteilnehmer die erforderlichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse besitzt und mit dem ihm im Berufsschulunterricht vermittelten, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist.


Link

➔ [Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung](#)


Link

➔ [Zwischen- und Abschlussprüfungen](#)

Serviceangebote

IHK-Logo „Wir bilden aus!“

Betriebe, die junge Menschen in einem der über 150 von der IHK betreuten Berufe ausbilden, können dafür mit dem IHK-Signet "Wir bilden aus!" auf ihrer Internetseite werben.

Mit diesen Angeboten will die IHK Arnsberg, Hellweg-Sauerland Betrieben eine Möglichkeit geben, ihr wertvolles Engagement in der Ausbildung öffentlich zu dokumentieren. Denn Ausbildung ist Werbung für Unternehmen.

Ausbildungsurkunde

Ausbildungsbetriebe erhalten eine Urkunde der IHK als „Anerkannter Ausbildungsbetrieb“. Die Ausbildungsurkunde kann imagebildend für den Betrieb eingesetzt werden. Sollte Ihre Ausbildungsurkunde durch eine Anschriftenänderung oder Umbenennung nicht mehr auf dem aktuellen Stand sein, können Sie sich eine neue Urkunde ausstellen lassen.

Forum Berufsbildung – Netzwerk für Ausbilder

Die IHK Arnsberg, Hellweg-Sauerland bietet ein Forum, in dem Ausbilder ihre Erfahrungen mit Vertretern von Ausbildungsbetrieben, Lehrern der Berufskollegs sowie mit der IHK austauschen und Netzwerke bilden können.

Die Veranstaltungen finden je nach Bedarf ein- bis zweimal pro Jahr statt und sind selbstverständlich unverbindlich und kostenfrei. Die IHK informiert über aktuelle Themen und Entwicklungen in der Ausbildung, Probleme werden besprochen und geklärt. Regelmäßig genutzt wird hierbei insbesondere der kurze Informationsweg zu den anderen Ausbildungsverantwortlichen.

IHK Newsletter

Die IHK Arnsberg, Hellweg-Sauerland veröffentlicht monatlich aktuelle Informationen im Bereich der Aus- und Weiterbildung für Ausbilder, Auszubildende, Berufskollegs und Ausbildungsbetriebe.

Prüfungsergebnisstatistik

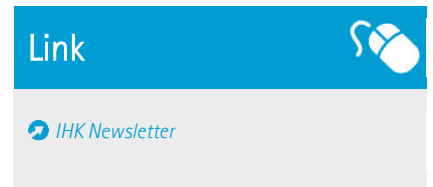
Wie gut ist mein Azubi? Das fragt sich so mancher Ausbilder nach der Abschlussprüfung. Antworten liefert die Prüfungsergebnisstatistik der IHK Arnsberg, Hellweg-Sauerland im Internet. Damit ist es für Betriebe leichter, die Ergebnisse „ihres“ Azubis mit den Durchschnittsergebnissen auf IHK-, Landes- und Bundesebene zu vergleichen. Auch ermöglicht die Statistik Unternehmen mit mehreren Standorten, die Qualität ihrer jeweiligen Ausbildung schneller einzuschätzen und zu vergleichen.

IHK-Bestenehrungen

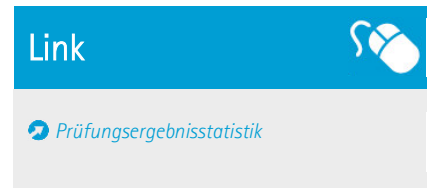
"Wir feiern die Besten" - unter diesem Motto ehrt die IHK Arnsberg, Hellweg-Sauerland die Sehr-Gut-Absolventen der Abschlussprüfungen in regionalen Bestenehrungen. Die Prüflinge mit mind. 92 von 100 Punkten werden im Rahmen der regionalen Bestenehrungen im Kreis Soest sowie im Hochsauerlandkreis geehrt. Sie unterstreichen die herausragenden Leistungen der jungen Nachwuchskräfte sowie ihrer Ausbildungsbetriebe aus Industrie, Handel und Dienstleistung.



The image shows the IHK Arnsberg logo (top right) and the 'Wir bilden aus!' signet (center). The signet features the text 'Wir bilden aus!' in a stylized font, with 'aus' in a smaller, lighter font. Below the signet, it says 'ANERKANNTER AUSBILDUNGSBETRIEB'. On the left side, there is a vertical blue bar with the year '2021' written vertically. Below the signet, there is a blue bar with the word 'Link' and a mouse cursor icon. Below that, there is a grey bar with a blue arrow icon and the text 'Anerkannter Ausbildungsbetrieb'.



The image shows a blue bar with the word 'Link' and a mouse cursor icon. Below that, there is a grey bar with a blue arrow icon and the text 'IHK Newsletter'.



The image shows a blue bar with the word 'Link' and a mouse cursor icon. Below that, there is a grey bar with a blue arrow icon and the text 'Prüfungsergebnisstatistik'.

Ansprechpartner

Die Ausbildungsberatung bietet praxisnahe Unterstützung für Unternehmen, Ausbilder und Auszubildende. Sie geben Auskünfte oder sind Vermittler zwischen Ausbilder, Auszubildenden und weiteren Partnern im dualen Bildungssystem.

Unternehmen, die erstmals ausbilden oder die Ausbildung ausweiten möchten oder Fragen zur Eignung eines Ausbilders haben, können sich an die Ausbildungsberater der IHK wenden.

Auch zu den Prüfungsverfahren und -inhalten sind sie erste Ansprechpartner für Betriebe. Sie koordinieren die Zwischen- und Abschlussprüfungen und arbeiten dabei mit den rund 1000 ehrenamtlichen Prüfern zusammen.

Kaufmännische Ausbildungsberufe (Hochsauerlandkreis)



Sebastian Rocholl

☎ 02931 878-107

☎ 0175 9315955

@ rocholl@arnsberg.ihk.de

Gewerblich-technische Ausbildungsberufe (Hochsauerlandkreis)



Marius Grotmann

☎ 02931 878-160

☎ 0151 18002242

@ grotmann@arnsberg.ihk.de

Elektro- und IT-Berufe (ganzer IHK-Bezirk)



Bernd Wieneke

☎ 02931 878-110

☎ 0151 18002241

@ wieneke@arnsberg.ihk.de

Kaufmännische Ausbildungsberufe (Kreis Soest)



Constanze Nehring

☎ 02931 878-122

☎ 0160 7077148

@ nehring@arnsberg.ihk.de

Gewerblich-technische Ausbildungsberufe (Kreis Soest)

Gastronomische Berufe (ganzer IHK-Bezirk)



Angela Rademacher

☎ 02931 878-113

☎ 0151 18002243

@ rademacher@arnsberg.ihk.de

Vertragseintragung (ganzer IHK-Bezirk)



Judith Ahlgrimm

☎ 02931 878-112

@ ahlgrimm@arnsberg.ihk.de


Impressum


Herausgeber:

Industrie- und Handelskammer Arnsberg, Hellweg-Sauerland

Königstraße 18-20

59821 Arnsberg

 02931 878 0

 ihk-arnsberg.de

Bildnachweis:

Titel: auremar – stock.adobe.com

Stand: April 2021

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.