



Erfolgreich ausbilden

Ratgeber für Ausbildungsbetriebe

Impressum

Herausgeber:

Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen
Postfach 40 24 | 48022 Münster
Sentmaringer Weg 61 | 48151 Münster
Telefon 0251 | 707-0
www.ihk-nordwestfalen.de

Redaktion:

Geschäftsbereich Bildung
Carsten Taudt
Stefan Brüggemann
Dieter Graunke

Gestaltung:

Stefan Brüggemann

Fotonachweis:

www.fotolia.com: Maksym Yemelyanov (Titel), IHK (S. 6, 13, 37, 39, 40, 39),
Eray Haciosmanoglu (S. 8), Kowalanka (S. 9), Bilderbox (S. 10),
Picture Factory (S. 12), Adam Gregor (S. 13), Meddy Popcorn (S. 15),
moonrun (S. 21, 33), Karin Jähne (S. 22), Yuri Arcurs (S. 25, 27, 34, 35),
Marion Wear (S. 26), Pressmaster (S. 28), Endostock (S. 30), Shoot4u (S. 32),
Nina Hoff (S. 33), Ewe Degiampietro (S. 41), Wojciech Gajda (S. 38, 40)

Stand:

Mai 2014

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 Nord Westfalen 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 nach Stichworten

Während der Ausbildung kommt es zu vielen Fragen. Mit dem Ratgeber für Ausbildungsbetriebe bieten wir Ihnen ein Nachschlagewerk zu den häufigsten Fragen von A wie Ausbildungsvertrag bis Z wie Zwischenprüfung und direkte Hilfe an.

Abmahnung	(S. 32)	Partnerschaft Schule – Betrieb	(S. 16)
Abschlussprüfung	(S. 38)	Passgenaue Vermittlung	(S. 11)
Anmeldefristen	(S. 38)	Pflichten des Ausbildenden	(S. 31)
Ansprechpartner	(S. 42)	Pflichten des Auszubildenden	(S. 31)
Arbeitskleidung	(S. 25)	Probezeit	(S. 21)
Arbeitszeit und Pausen	(S. 27)	Probezeitverlängerung	(S. 21)
Ärztliche Untersuchung	(S. 26)	Prüfertätigkeit bei der IHK	(S. 37)
Aufhebungsvertrag	(S. 33)	Prüfungen	(S. 38)
Ausbilder	(S. 7)	Sachbezugswerte	(S. 23)
Ausbildereignung	(S. 6)	Schlichtungsstelle	(S. 36)
AusbildungKompakt	(S. 13)	Schulpatenschaften	(S. 16)
Ausbildungsberatung	(S. 42)	Sozialversicherung	(S. 26)
Ausbildungsbetrieb	(S. 6)	Start in die Ausbildung	(S. 25)
Ausbildungslogo	(S. 40)	Starthelfer Ausbildungsmanagement	(S. 11)
Ausbildungsmarketing	(S. 10)	Teilzeitausbildung	(S. 8)
Ausbildungsmittel	(S. 25)	Urlaub	(S. 24)
Ausbildungsnachweis	(S. 28)	Veranstaltungen	(S. 39)
Ausbildungsvergütung	(S. 22)	Verbundausbildung	(S. 9)
Ausbildungsvertrag	(S. 17)	Vergütung	(S. 22)
Auslandsaufenthalte	(S. 8)	Verlängerung Verkürzung	(S. 24)
Berufseignungstest (BET)	(S. 15)	Versatzungsplan	(S. 25)
Berufsfelderkundung	(S. 12)	Vorstellungsgespräch	(S. 13)
Berufsschule	(S. 26)	Vorzeitige Zulassung	(S. 24)
Beurteilungsgespräche	(S. 30)	Zeugnis	(S. 34)
Kündigung	(S. 33)	Zwischenprüfung	(S. 38)

Inhaltsverzeichnis

▶ Inhalt nach Stichworten	3
■ AUSBILDUNGSBERATUNG	6
▶ Wer darf ausbilden?	6
▶ Auslandsaufenthalte von Auszubildenden	8
▶ Teilzeitausbildung	8
▶ Verbundausbildung	9
■ BEWERBERAUSWAHL	10
▶ Ausbildungsmarketing	10
▶ Vermittlung von Auszubildenden	11
▶ Leitfaden zur Bewerberauswahl	13
▶ AusbildungKompakt	13
▶ Wie finde ich den „richtigen“ Azubi?	15
▶ Partnerschaft Schule – Betrieb	16
■ AUSBILDUNGSVERTRAG	17
▶ Hinweise zur Eintragung	17
▶ Ausfüllhilfe	18
▶ Probezeit	21
▶ Ausbildungsvergütung	22
▶ Urlaub	24
▶ Verlängerung Verkürzung der Ausbildung	24

■ WÄHREND DER AUSBILDUNG	25
▶ Tipps für den ersten Ausbildungstag	25
▶ Der Versetzungsplan	25
▶ Die Ausbildungsmittel	25
▶ Ärztliche Untersuchung	26
▶ Die Sozialversicherung	26
▶ Berufsschule	26
▶ Arbeitszeit und Pausen	27
▶ Ausbildungsnachweis	28
▶ Auszubildende beurteilen	30
■ RECHTE & PFLICHTEN	31
▶ Die Pflichten des Ausbilders	31
▶ Die Pflichten des Auszubildenden	31
▶ Abmahnung	32
▶ Kündigung	33
▶ Ausbildungszeugnis	34
▶ Schlichtungsstelle	36
■ SONSTIGES	38
▶ Zwischen- und Abschlussprüfungen	38
▶ Veranstaltungen Ehrungen	39
▶ Weitere Serviceleistungen der IHK Nord Westfalen	40
▶ Ansprechpartner/-in	42

Wer darf ausbilden?



Betriebe dürfen Auszubildende einstellen, wenn sie nach Art und Einrichtung für die Ausbildung geeignet sind. Dies ist in der Regel der Fall, wenn die in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden können.

Auch an die Person des Ausbilders werden gesetzliche Anforderungen gestellt. Ausbilder werden vom Ausbildungsbetrieb benannt und die Verantwortung an sie übertragen. Die Feststellung der Eignung ist dabei von Bedeutung. Wer Auszubildende einstellt, muss persönlich geeignet sein. Wer sie ausbilden will, muss zusätzlich noch fachlich geeignet sein. Diese Unterscheidung ermöglicht es, dass ein Firmeninhaber zwar Ausbildender sein kann, zur Durchführung der Ausbildung aber auch andere Ausbilder benennt, die die entsprechende fachliche Eignung aufweisen.

Voraussetzungen der Ausbildungseignung

<p>1) Betriebliche Eignung (§ 27 BBiG)</p>	<p>Kenntnisse und Fertigkeiten, die einem bestimmten Berufsbild entsprechen, sollen in der Praxis des Betriebes vermittelt werden können. Dies bedingt unter anderem die notwendigen Räumlichkeiten und die entsprechende materielle Ausstattung. Im Einzelfall können fehlende Ausbildungsinhalte durch eine Kooperation mit anderen Betrieben oder einen Ausbildungsverbund ausgeglichen werden. Darüber hinaus muss die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Fachkräfte stehen. Dies kann von Betrieb zu Betrieb durchaus unterschiedlich sein.</p>
<p>2) Persönliche Eignung (§ 29 BBiG)</p>	<p>Die persönliche Eignung ist nicht gegeben, wenn jemand Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf (z. B. wegen Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz) oder wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz verstoßen hat.</p>
<p>3) Fachliche Eignung (§ 30 BBiG)</p>	<p>Fachlich geeignet ist, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Kompetenzen besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind und eine angemessene Zeit in seinem Beruf tätig ist. Ausbilder müssen eine Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden haben.</p> <p>In Ausnahmefällen (z. B. besondere Bildungswege, lange Berufserfahrung) kann die fachliche Eignung widerruflich zuerkannt werden kann. Ein entsprechender Antrag kann bei der IHK gestellt werden.</p> <p>Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung muss durch die Ablegung einer Prüfung (Ausbilderprüfung) nachgewiesen werden.</p>

Weitere Informationen:

www.ihk-nordwestfalen.de/ausbildungsberatung

Benennung von Ausbildern

 IHK Nord Westfalen	Ausbilderdaten <small>(nur bei erstmaliger Benennung bzw. Änderung verwenden)</small>	
	Anschrift der Ausbildungsstätte	
<h1>Muster</h1>	Ausbilder/Ausbilderin	
	Vor- und Zuname:	Geburtsdatum:
	Straße und Hausnummer (privat):	
	PLZ, Wohnort (privat):	
	Telefon dienstlich	Telefon mobil
	E-Mail	

Berufs- und arbeitspädagogische Eignung:			
Ausbilderprüfung mit Erfolg abgelegt gem. § 4 AEVO	<input type="checkbox"/>	Prüfung bestanden am:	Prüfende Stelle:
Meisterprüfung gem: § 6.2 AEVO	<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/> Befreiung gem.: <small>(sonstige staatliche anerkannte Prüfung)</small>	§ 6.3 AEVO <input type="checkbox"/>	Befreit am:	Befreiende Stelle
	§ 6.4 AEVO <input type="checkbox"/>		
	§ 7 AEVO <input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/> Befristete Freistellung <small>(§ 6.4 AEVO mit Auflage)</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Ausbildungsstätte fällt nicht unter AEVO	

Fachliche Eignung:	
Berufsausbildung des Ausbilders / der Ausbilderin (Beruf ggf. mit Fachrichtung)	
Prüfung bestanden am :	Prüfende Stelle:
Gem. § 30.2 BBiG <input type="checkbox"/>	
Gem. § 30.6 BBiG <input type="checkbox"/> zuerkannt am: _____ durch: _____	

Kopien der Zeugnisse:	<input type="checkbox"/> liegen bei	<input type="checkbox"/> liegen der IHK Nord Westfalen vor.
-----------------------	-------------------------------------	---

Funktion des Ausbilders / der Ausbilderin:		
selbst Ausbildende/r <input type="checkbox"/> <small>(z.B. Inhaber/in, Geschäftsführer/in)</small>	nicht hauptberuflich Ausbilder/in <input type="checkbox"/> <small>(z. B. Mitarbeiter/in, Angestellte/r)</small>	hauptberuflich Ausbilder/in <input type="checkbox"/> <small>(nur mit Ausbildung beauftragt)</small>

Benennung für den / die Ausbildungsberuf/e:	
Bereitschaft, auf Anfrage der IHK, im Prüfungsausschuss für o. g. Beruf/e mitzuwirken: Ja: <input type="checkbox"/> Nein: <input type="checkbox"/> Zur Zeit nicht möglich: <input type="checkbox"/>	
In der Person des Ausbilders/der Ausbilderin und des Auszubildenden liegen keine Gründe, die der Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) entgegenstehen. Insbesondere besteht kein Verbot Kinder und Jugendliche zu beschäftigen	

ⓘ Hinweis: Bilden Sie erstmalig aus? Oder haben Sie einen neuen Ausbilder? Dann senden Sie uns bitte die „Ausbilderdaten“ zu. Download unter www.ihk-nordwestfalen.de/ausbildungsvertrag.

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“

Ansprechpartner: André Böing, 0251 707-482, boeing@ihk-nordwestfalen.de



Gefördert durch:



Das Programm wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert.

Weitere Informationen:

www.ihk-nordwestfalen.de/mobilitaetsberatung

Teilzeitausbildung

Das Modell der Teilzeitberufsausbildung bietet gerade alleinerziehenden jungen Müttern oder Vätern die Möglichkeit, ihre bereits begonnene Ausbildung abzuschließen, oder trotz Betreuung eines Kindes zu beginnen. Dadurch können sie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen und die Voraussetzungen für die Sicherung des Familienunterhalts schaffen. Den Betrieben bietet das Modell die Möglichkeit, bereits investierte Ausbildungszeit sinnvoll zu Ende zu führen und die Auszubildenden nach gemeinsamer Absprache zeitlich passgenau zu den jeweiligen Betriebsstrukturen einzusetzen. Die Ausbildungsvergütung reduziert sich entsprechend der gekürzten Ausbildungszeit.

Die Teilzeitausbildung führt nicht automatisch zu einer Verlängerung der Gesamtausbildungsdauer, sondern nur dann, wenn die Erreichung des Ausbildungsziels eine Verlängerung erfordert.

1. Modell: Teilzeitausbildung **ohne Verlängerung** der Ausbildungszeit.

Die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 25 Wochenstunden (bzw. 75 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit).

2. Modell: Teilzeitausbildung **mit Verlängerung** der Ausbildungszeit um ein Jahr.

Die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 20 Wochenstunden.

Weitere Informationen:

www.ihk-nordwestfalen.de/P3023

Ausbilden im Tandem Verbundausbildung



Was tun, wenn das Unternehmen eigenen Mitarbeiternachwuchs 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, Bildungsträger oder Ausbildungsvereine, die nicht alleine ausbilden, sondern eine Auslagerung ihres Auszubildenden in einen anderen Betrieb vornehmen, können mit 50 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben, maximal jedoch 4.500 Euro je Ausbildungsplatz, gefördert werden.

Dazu müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Ausbildungsvertrag darf noch nicht geschlossen und mit der Ausbildung noch nicht begonnen sein.
- 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.

Weitere Informationen:

www.ihk-nordwestfalen.de/P2995

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 müssen sie sich wie beim Arbeitgebermarketing zunächst damit auseinandersetzen, was sie für die Zielgruppe attraktiv macht. Wichtig ist vor allem, was sie von Wettbewerbern

unterscheidet: etwa starke Produkte, wichtige Zulieferbeziehungen, Karriereperspektiven, Weiterbildungsmöglichkeiten, aber auch die Unternehmenskultur und Freizeitmöglichkeiten am Standort.

Personalleiter können nicht mehr davon ausgehen, nach einer lokalen Stellenanzeige aus einem riesigen Pool von Bewerbern auswählen zu können. Das bedeutet, schon jetzt nach neuen Wegen, Zielgruppen und Blickwinkeln zu suchen. Schien es bisher durchaus sinnvoll, auf möglichst leistungsstarke Schulabgänger zuzugreifen, muss die Zukunft durch eine umfassendere Strategie bestimmt werden. Unternehmen müssen verstärkt auf die Bewerber zugehen und über sich und die Ausbildungsmöglichkeiten informieren.

Wem bewusst ist, dass Auszubildende genauso intensiv wie die eigenen Kunden umworben werden müssen, dem drängen sich die notwendigen Ansätze förmlich auf. Größeren Unternehmen fällt es dabei vielleicht leichter, sich mit ausgefeilten Strategien erfolversprechend zu positionieren. Doch auch alle anderen Betriebe sollten über ihre Möglichkeiten und Strategien nachdenken. Wer einen Kunden gewinnen will, sollte schneller sein als die Konkurrenz. Der Kunde oder hier der Schüler muss so früh wie möglich das eigene Produkt – den Ausbildungsbetrieb – kennenlernen. Dazu bieten sich viele Möglichkeiten. So gut wie alle Schulen sind offen für Partnerschaften mit nahe gelegenen Betrieben. Projekte, die gemeinsam mit Schülern durchgeführt werden, bringen das Unternehmen positiv ins Gespräch. Schülerpraktika und Berufsfelderkundungen sind hervorragende Möglichkeiten, das eigene Unternehmen zu präsentieren und potenzielle Bewerber frühzeitig kennenzulernen.

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.

Wichtig ist, früh genug über solche Maßnahmen nachzudenken. Denn wie alle Strategien braucht es auch hier eine gewisse Anlauf- und Probezeit. Wer erst aufwacht, wenn er keine geeigneten Nachwuchskräfte mehr findet, kommt zu spät.

Wie attraktiv ein Betrieb auf Schulabgänger wirkt, das kann mit dem IHK-Online-Ausbildungscheck unter www.ausbildung-check-ihk.de geprüft werden.

Tipps und Hilfen für die Bewerberauswahl:

www.ihk-nordwestfalen.de/bewerberauswahl

IHK-Hilfe bei der Bewerberauswahl Vermittlung von Auszubildenden

Immer mehr Unternehmen klagen darüber, dass es zunehmend schwerer fällt, offene Stellen mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. Die Ursachen hierfür sind vielfältig. Ein Grund für die fehlende Bewerberauswahl liegt darin, dass sich Jugendliche bei ihrer Berufswahl häufig auf nur wenige bekannte Berufe konzentrieren und nicht den Anforderungen der Betriebe entsprechen.

Hinzu kommt, dass gerade kleine Unternehmen häufig nicht über die notwendigen Ressourcen verfügen, um Auszubildende zu rekrutieren. Insbesondere fehlt ihnen die Zeit, die nötigen Bewerbungsgespräche durchzuführen. Um diese Hindernisse aus dem Weg zu räumen, unterstützt die IHK Nord Westfalen ihre Unternehmen. Zu den Aufgaben gehört das Erstellen von Anforderungsprofilen künftiger Auszubildenden in Abstimmung mit den Betrieben. In Anlehnung an diese Profile sucht die IHK im direkten Kontakt mit Schulen und anderen Organisationen qualifizierte Jugendliche. Zu den weiteren Tätigkeiten gehören die Durchführung von Bewerbungsgesprächen nach dem Anforderungsprofil und die Vorauswahl geeigneter Bewerber.

Im persönlichen Gespräch werden die Jugendlichen intensiv beraten und ihre Ausbildungswünsche aufgenommen. In diesen Gesprächen wird ermittelt, ob die Jugendlichen zu den Anforderungsprofilen der Unternehmen passen. Auch auf Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationsfähigkeit, Zuverlässigkeit und Engagement, die sich in den Schulnoten nur unzureichend widerspiegeln, wird eingegangen. Stimmen die Profile überein, werden die Jugendlichen den interessierten Unternehmen vorgestellt.

Im Sinne der Akquise steht der persönliche Kontakt zu den Betrieben und den Jugendlichen im Mittelpunkt. Den Betrieben wird somit die Chance auf Qualifizierung ihres eigenen Fachkräftenachwuchses eröffnet.

Passgenaue Vermittlung

Antoinette Fürstenau-Bröcker, 0251 707-442, fuerstenau-broecker@ihk-nordwestfalen.de

Sandra Gründel, 0251 707-449, gruendel@ihk-nordwestfalen.de

Weitere Informationen:

 www.ihk-nordwestfalen.de/P2139

Gefördert durch:



Mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union kofinanziert sowie gefördert durch die Bundesrepublik Deutschland.

Starthelfer Ausbildungsmanagement

Roswitha Kuhna, 0209 388-212, kuhna@ihk-nordwestfalen.de

Weitere Informationen:

www.ihk-nordwestfalen.de/P466

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Kein Abschluss ohne Anschluss (KAboA) Berufsfelderkundung



Der Start ins Arbeits- und Berufsleben muss vorbereitet werden. Dafür sind praktische Erfahrung und die Chance, etwas selber zu machen, die erfolgreichste Berufsorientierung. Berufsfelderkundungen dienen der Berufsorientierung junger Menschen im Rahmen des Neuen Übergangssystems Schule-Beruf in NRW (NÜS). Sie finden in der Klasse 8 statt. Jeder Schüler erkundet nach einer Potenzialanalyse zum Einstieg in die Berufsorientierung mindestens drei Berufsfelder. Den Berufsfelderkundungen folgt in Klasse 9 das Schülerbetriebspraktikum.

Die Erkundung von Berufsfeldern steht am Anfang einer jeden Berufsorientierung und bedeutet vor allem „Selbermachen“ und „Ausprobieren“. Das kann die Dateneingabe am Computer, die Erstellung kleiner Werkstücke in der Werkstatt oder die Durchführung von Messungen sein. Hauptsache das Berufsfeld wird unterhaltsam vermittelt. Für jedes Berufsfeld ist je ein Schultag vorgesehen. Die Berufsfelderkundungen sollen Einblicke in die Berufswelt geben, die bei der Wahl für den beruflichen Weg und der Entdeckung eigener Fähigkeiten und Wünsche helfen.

Die Berufsfelderkundung ist zugleich ein wichtiger Schritt in Richtung Praktikum, das ebenso ein Teil der Berufsorientierung ist wie die Analyse der Fähigkeiten, Interessen und Potenziale von Schülern. Die Berufsfelderkundung wird im Unterricht vor- und nachbereitet und von Lehrkräften begleitet. Die Jugendlichen werten ihre Erfahrungen in der Schule aus und können so realistische Berufswünsche entwickeln.

Unternehmen, die Berufsfelderkundungen durchführen, lernen künftige Fachkräfte kennen und können über Leistungen und Produkte des Unternehmens ebenso wie über Praktikumsplätze und Ausbildungsmöglichkeiten informieren. Die Berufsfelderkundung ist damit ein wirksames Instrument der betrieblichen Zukunftssicherung. Nicht selten entstehen dabei anhaltende Verbindungen, vielleicht ein Ausbildungsverhältnis und damit der eigene Nachwuchs an Fach- und Führungskräften. Ein guter Übergang von der Schule in den Beruf nutzt Unternehmen ihren Fachkräftenachwuchs zu finden, und es spart jungen Menschen überflüssige Umwege auf dem Weg in ein erfolgreiches Berufsleben.

Wichtig ist, dass die Jugendlichen an dem Tag gut betreut werden, am besten durch das Ausbildungspersonal und gegebenenfalls Auszubildende aus dem Unternehmen. Die Jugendlichen erhalten so einen Einblick in typische Tätigkeiten des jeweiligen Berufsfeldes.

Möglich ist, die Erkundung sowohl für einen Schüler anzubieten als auch für eine Gruppe. Dies richtet sich nach den Möglichkeiten des Betriebs.

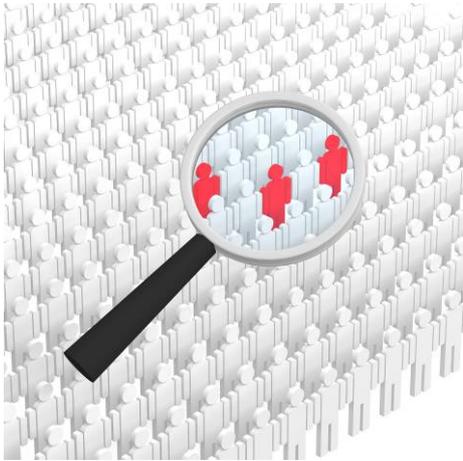
Weitere Informationen:

➔ www.ihk-nordwestfalen.de/berufsfelderkundung

➔ www.ihk-nordwestfalen.de/praktikum

Erfolgreich auswählen

Leitfaden zur Bewerberauswahl



Die Qualifikation, die Fähigkeiten und die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter sind ein Schlüssel für den Erfolg von Unternehmen. Die richtige Auswahl von Mitarbeitern – und dazu gehören auch Auszubildende – ist somit auch der Anfang einer oft langjährigen und für beide Seiten erfolgreichen Zusammenarbeit.

Wachsende Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter schlagen sich immer mehr in den neuen und modernisierten Ausbildungsordnungen und Ausbildungsberufen nieder. Mit der Entscheidung zur Ausbildung sind für Unternehmen weitreichende Konsequenzen verbunden, deren positive Wirkungen umso größer sind, je gezielter die Bewerberauswahl erfolgt.

Die IHK hat deshalb die Erfahrungen von Personalberatungsgesellschaften, Juristen und vielen Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen und Unternehmensstrukturen bei der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden zusammengefasst und stellt Ausbildungsbetrieben diesen kleinen Leitfaden als praktische Hilfe für das Führen von Vorstellungsgesprächen zur Verfügung.

Download der IHK-Publikation „Erfolgreich auswählen“:

www.ihk-nordwestfalen.de/P1836

Lehre und Weiterbildung kombiniert

AusbildungKompakt



Mit den dualen Ausbildungsgängen zum „Geprüften Industriemeister, Geprüften Handelsfachwirt, Geprüften Wirtschaftsfachwirt und Operativen Professional“ können Unternehmen ihren Fachkräftenachwuchs gezielt im Betrieb auf Führungsaufgaben vorbereiten und an sich binden. Das Ausbildungsmodell kombiniert die klassische Lehre mit anspruchsvoller Weiterbildung zu einem kompakten System.

Es führt Berufseinsteiger nahtlos vom Lehrling zum Fachwirt, Meister oder Operativen Professional – Ausbildereignungsprüfung inbegriffen.

Fachoberschulreife (Realschulabschluss / Hauptschulabschluss 10b) ist Mindestvoraussetzung für die Kompaktausbildung. Das heißt: Der Einstieg ist mit 16 Jahren möglich. Die Ausbildungskosten trägt das Unternehmen. Das stärkt das Band zwischen Betrieb und Auszubildenden.

Ansprechpartner:

Ulli Schmäing, 0251 707-337, schmaeing@ihk-nordwestfalen.de

Weitere Informationen:

www.ihk-nordwestfalen.de/ausbildung-kompakt



Jetzt
bundesweite
Suche!

lehrstellenboerse.de

- >> Lehrstellen anbieten
- >> Auszubildende finden

Die neue Lehrstellenbörse ermöglicht jetzt die bundesweite Suche nach Auszubildenden und - für Schulabgänger umgekehrt - nach Lehrstellen. Zudem können Unternehmen mit vielen Filialen ihre Angebote zentral einpflegen. Unternehmen können sich über neue und passende Bewerbungen per E-Mail informieren lassen.



Berufseignungstest der IHK

Wie finde ich den „richtigen“ Azubi?



Sie wissen nicht, wie Sie aus der Fülle der Ihnen vorliegenden Bewerbungen den geeigneten Auszubildenden für Ihr Unternehmen auswählen sollen? Zeugnisse und Bewerbungen geben Ihnen nicht genügend Aufschluss über persönliche Stärken und Schwächen Ihrer Ausbildungsplatzbewerber?

Dann nutzen Sie doch einfach die Service-Leistung der IHK Nord Westfalen und lassen Sie die infrage kommenden Bewerber an dem von der IHK angebotenen Berufseignungstest (BET) teilnehmen. In einem ca. 2,5-stündigen Test werden die ausgewählten Bewerber in den Bereichen allgemeine Lernfähigkeit, Auffassungsgabe, Sprach-, Zahlen- und Sachlogik, persönliches Arbeitstempo, Finger- und Handgeschick sowie Formenwahrnehmung geprüft.

Die Testergebnisse werden von der IHK Nord Westfalen teilnehmerindividuell ausgewertet und in einem Gutachten zusammengefasst. Mit dem Test wird die grundlegende Eignung der Bewerber für bestimmte Berufe bzw. Berufsgruppen festgestellt.

Das Testergebnis liefert Ergebnisse

- zur allgemeinen Lernfähigkeit, geistigen Beweglichkeit und Auffassungsgabe
- zum schlussfolgernden Denken und zur Urteilsfähigkeit
- zum sprachlichen Ausdrucksvermögen und Wortverständnis
- zum Abstraktionsvermögen sowie rechnerischen Denken
- zum praktisch-technischen Verständnis und räumlichen Vorstellungsvermögen
- zur Fähigkeit, Details von Gegenständen zu erkennen
- zur Lerngenauigkeit
- zur Fingerfertigkeit und zum Handgeschick.

Die gutachterliche Stellungnahme liefert die Interpretation der Testergebnisse mit der allgemeinen Bewertung und einen Vergleich zwischen den Anforderungen des Ausbildungsberufes und dem persönlichen Begabungsprofil des Bewerbers. Die Anforderungen bzw. die Standardwerte der Berufsprofile sind in etwa auf einen erwarteten durchschnittlichen Notenspiegel von 2 (= "gut") in der Abschlussprüfung ausgerichtet. Das Gutachten wird dem Betrieb zur Verfügung gestellt, der in einem anschließenden Gespräch die letzte Entscheidung trifft, ob der Bewerber zu Unternehmen und Beruf passt.

Der Test wird bei ausreichenden Anmeldungen kurzfristig durchgeführt und ausgewertet.

Die Durchführung und Auswertung des Tests kostet pro Teilnehmer 25 Euro. Auch Inhouse-Tests sind möglich.

Ansprechpartner/-in:

Andreas Brochtrup, 0251 707-278, brochtrup@ihk-nordwestfalen.de

Lorraine Salomon, 0209 388-388, salomon@ihk-nordwestfalen.de

Weitere Informationen:

www.ihk-nordwestfalen.de/bet

Gewinnung von beruflichem Nachwuchs Partnerschaft Schule – Betrieb



Je näher die Berufsorientierung in den Schulen an der Wirklichkeit der Arbeitswelt dran ist, umso besser. Besser für die jungen Menschen, die sich einen reibungslosen Berufsstart wünschen. Besser für die Unternehmen, die gut vorbereitete Auszubildende für die Fachkräftesicherung brauchen.

Das Projekt „Partnerschaft Schule – Betrieb“ hat das Ziel, die Berufsorientierung in der Schule praxisnah zu gestalten. Dazu bringt die IHK Nord Westfalen allgemeinbildende Schulen im Münsterland und in der Emscher-Lippe-Region mit Unternehmen aus der regionalen Wirtschaft zusammen. Auf der Basis einer freiwilligen Kooperationsvereinbarung führen Schulen und Betriebe Projekte und Veranstaltungen durch, von denen alle etwas haben.

Unternehmen

- lernen künftige Auszubildende kennen.
- präsentieren sich als attraktive Arbeitgeber.
- verbessern die Ausbildungsreife künftiger Bewerber.

Das sind mögliche Projekte:

- Unterstützung von Unterrichtsreihen (z. B. zur Werbung und zum Marketing) und Schulprojekten
- Bewerbungstrainings
- Vorstellung von Ausbildungsberufen und Ausbildungsalltag durch Auszubildende
- Praxisseminare für Lehrer
- Betriebserkundungen für Schulklassen
- Technikunterricht in der Lehrwerkstatt
- Betriebspraktika für Schüler
- Lernbausteine zu naturwissenschaftlichen Themen
- Vorstellung des Berufs „Unternehmer“

Die IHK ist Impulsgeber und unterstützt die auf Nachhaltigkeit angelegten Partnerschaften.

Ansprechpartner:

Johannes Wunsch, 0251 707-304, wunsch@ihk-nordwestfalen.de

Sandra Beer, 0251 707-305, sbeer@ihk-nordwestfalen.de

Alexandra Bernhardt-Kroke, 0209 388-104, bernhardtkroke@ihk-nordwestfalen.de

Weitere Informationen:

 www.ihk-nordwestfalen.de/schule-betrieb

Ausbildungsvertrag

Hinweise zur Eintragung

Vordrucke zum Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages erhalten Sie bei der Industrie- und Handelskammer (www.ihk-nordwestfalen.de/ausbildungsvertrag). Verwenden Sie in Ihrem Interesse keine Formblätter aus alten Beständen. Sie sind oft rechtlich nicht auf dem neuesten Stand.

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. Bieten Sie dem Auszubildenden außerbetriebliche Ergänzungsmaßnahmen an, wie EDV-Kurse, Buchführung oder Maschinenschreiben, so sollte dies auch in den Vertrag aufgenommen werden.

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 bei der IHK ein. Bilden Sie erstmalig in dem Beruf aus, benötigen wir von Ihnen auch die zusammen von Ihnen erstellte „sachliche und zeitliche Gliederung“. Bei minderjährigen Auszubildenden ist die ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung zusätzlich einzureichen.

Checkliste

- Bitte füllen Sie den Antrag auf Eintragung aus und unterschreiben ihn auf der Rückseite.
- Die drei Vertragsausfertigungen müssen jeweils im Original auf der Vorderseite unterschrieben werden.
- Der Antrag auf Eintragung und die Ausfertigung für die Industrie- und Handelskammer ist an die IHK zu senden.
- Den Vordruck für den Ausbildungsbetrieb und für den Auszubildenden schicken Sie bitte nicht an die IHK zurück.
- Die Ausfertigung für den Auszubildenden geben Sie bitte zusammen mit dem Ausbildungsplan an ihn bzw. den gesetzlichen Vertreter.

ⓘ 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.

Nachdem der Vertrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen worden ist, erhält jeder Vertragspartner eine Eintragungsbestätigung der IHK.

Weitere Informationen:

 www.ihk-nordwestfalen.de/ausbildungsvertrag

Ausfüllhilfe

Zwischen der/dem Auszubildenden (Ausbildungsbetrieb)

Der Ausbildungsbetrieb gehört zum öffentlichen Dienst

Firmenident-Nr.	Tel.-Nr.
Name und Anschrift des Auszubildenden (Ausbildungsbetrieb)	
Straße, Haus-Nr.	
PLZ	Ort
E-Mail-Adresse des Auszubildenden	
Verantwortliche/r Ausbilder/in: Herr/Frau <input type="checkbox"/> geb. am <input type="text"/>	
wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf	Bitte auswählen oder eingeben
mit der Fachrichtung/dem Schwerpunkt/ dem Wahlbaustein/Einsatzgebiet etc. (nach Maßgabe der Ausbildungsordnung*) geschlossen.	
Von der/dem Auszubildenden zuletzt besuchte Schule?	Bitte auswählen oder eingeben
Abgangsklasse	abgeschlossen mit
	Bitte auswählen oder eingeben
Zuständige Berufsschule	

Tragen Sie hier bitte die vollständige handelsregisterliche Firmenbezeichnung ein. Ist Ihr Unternehmen nicht im Handelsregister eingetragen, geben Sie bitte den Vor- und Zunamen des Inhabers, ggf. mit Firmenzusatz, an.

Bilden Sie erstmalig aus, wenden Sie sich bitte vorab an die IHK-Ausbildungsberatung (siehe S. 42).

Der hier genannte Ausbilder ist für die fachliche Durchführung der gesamten Ausbildung verantwortlich. Den Vordruck zur Benennung oder zum Wechsel des Ausbilders finden Sie unter: www.ihk-nw.de/P2067

Die Berufsbezeichnung muss der jeweiligen Ausbildungsordnung entsprechen. Tragen Sie bitte auch eventuelle Fachrichtungen bzw. Wahlqualifikationen (bei Berufen im Einzelhandel) ein.

Für Auszubildende, die zu Beginn der Ausbildung nicht 18 Jahre alt sind, fordert § 32 des Jugendarbeitsschutzgesetzes eine ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung. Bitte reichen Sie eine Kopie mit dem Ausbildungsvertrag ein.

Ist der Auszubildende bei Vertragsabschluss noch Minderjährig, tragen Sie bitte auch die Daten der / des gesetzlichen Vertreter/s ein.

Eine Übersicht über die Berufsschulen im IHK-Bezirk finden Sie unter: www.ihk-nordwestfalen.de/downloads

Antrag auf Eintragung

in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zum nachfolgenden

Berufsausbildungsvertrag

und der/dem Auszubildenden

weiblich

männlich

Name	Vorname
Straße, Haus-Nr.	
PLZ	Ort
Geburtsdatum	siehe Rückseite Punkt 9b
Staatsangehörigkeit	Gesetzl. Vertreter) <input type="checkbox"/>
	Eltern <input type="checkbox"/>
	Vater <input type="checkbox"/>
	Mutter <input type="checkbox"/>
	Vormund <input type="checkbox"/>
Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter	
Straße, Hausnummer	
PLZ	Ort
Name der Schule	
davor	
Duales Studium: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	

Vorausgegangene Berufsausbildung/Vorbildung/Grundbildung:
von mindestens 6 Monaten – weitere Hinweise siehe Rückseite⁹⁾

Erfolgreich abgeschlossen: ja/nein

1.		
2.		
3.		

A Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung Monate.
Es wird eine Anrechnung/Verkürzung von Monaten beantragt.
Das Berufsausbildungsverhältnis
beginnt am endet am

B Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt 1 2 3 4 Monate.⁹⁾

C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach D (§ 3 Nr. 12) in
und den mit dem Betriebsitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 3 Nr. 12) (mit Zeitraumangabe)

E Der Auszubildende zahlt der/dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zurzeit monatlich brutto:

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

Ausbildungsjahr.

Punkt A

Hier bitte die Regel-Ausbildungsdauer (24 / 36 / 42 Monate) eintragen. Soll eine kürzere Ausbildungszeit vereinbart werden, ist hier der Verkürzungsgrund einzutragen. Mögliche Verkürzungsgründe sind z. B.: Abitur / Fachhochschulreife bis zu 12 Monate, Realschulabschluss bis zu 6 Monate, vorangegangene Ausbildungszeit. Bitte entsprechende Zeugnisse beifügen.

Punkt B

Tragen Sie hier die Probezeit in Monaten ein. Sie muss mindestens 1 Monat und darf höchstens 4 Monate betragen.

Punkt C

Falls der tatsächliche Ausbildungsort der Auszubildenden nicht mit der oben genannten Adresse übereinstimmt, tragen Sie bitte hier die Adresse der Betriebsstätte, Zweigstelle oder Filiale ein, in der die Ausbildung durchgeführt wird.

Punkt D

Bei notwendigen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte sind diese mit Ort- und Zeitangabe hier einzutragen.

Punkt E

Die hier einzutragende Ausbildungsvergütung muss jährlich ansteigen und angemessen sein. Sie kann tariflich festgelegt sein (www.tarifregister.nrw.de). Nur wenn keine Tarifbindung besteht, kann der Branchentarif bis zu 20 Prozent unterschritten werden.

Wenn Ihr Auszubildender durch eine öffentliche Förderung unterstützt wird, z. B. durch eine Ausbildung in Bildungseinrichtungen, dann wählen Sie bitte ja und die Art der Förderung aus. Andernfalls wählen Sie bitte nein.

Punkt F

Tragen Sie bitte die regelmäßige tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit ein.

Punkt G

Der Urlaub ist für jedes Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr) einzutragen. Bei tarifgebundenen Betrieben ergibt sich der Urlaubsanspruch aus dem Tarifvertrag, andernfalls aus dem Bundesurlaubsgesetz oder dem Jugendschutzgesetz.

Weitere Informationen:

www.ihk-nordwestfalen.de/ausbildungsvertrag

zu E Öffentliche Förderung der Ausbildung (monatlich, regelmäßig, mehr als 50 % der Kosten): nein ja
Wenn ja: Sonderprogramm des Bundes/Landes
 außerbetriebliche Berufsausbildung nach § 75 Abs. 1 SGB III
 außerbetriebliche Berufsausbildung. Reha nach § 115 Nr. 2 SGB III

F Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit beträgt Stunden.⁹⁾
Die regelmäßige wöchentl. Ausbildungszeit beträgt Stunden.⁹⁾
Teilzeitausbildung wird beantragt: ja nein siehe Rückseite Punkt 9c

G Der Auszubildende gewährt der/dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch

im Jahr	20xx	20xx	20xx	20xx	20xx
Werktage	<input type="text"/>				
Arbeitstage	<input type="text"/>				

H Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen; sonstige Vereinbarungen

⁹⁾ Vertretungsberechtigt sind beide Eltern gemeinsam, soweit nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht. Ist ein Vormund bestellt, so bedarf dieser zum Abschluss des Ausbildungsvertrages der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes.
⁹⁾ Solange die Ausbildungsordnung nicht erlassen ist, sind gemäß § 104 Abs. 1 BBiG die bisherigen Ordnungsmittel anzuwenden.
⁹⁾ Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.
⁹⁾ Das Jugendarbeitsschutzgesetz sowie für das Ausbildungsverhältnis geltende tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen sind zu beachten.
⁹⁾ **Beispiel für zuletzt besuchte Schule:** Hauptschule, Förderschule, Realschule, Gymnasium, Gesamtschule, Berufsvorbereitungsjahr, Berufsfachschule, Sonst. berufl. Vollzeitschulen, Hochschule/Fachhochschule
Beispiel für abgeschlossen mit: Hauptschulabschluss, Mittlerer Bildungsabschluss, Fachhochschulreife, Hochschulreife (Abitur), Hochschulabschluss, Ohne Abschluss

⁹⁾ siehe Rückseite

Berufsausbildungsvertrag

Berufsausbildungsvertrag

Berufsausbildungsvertrag



Antrag auf Eintragung
in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zum nachfolgenden
Berufsausbildungsvertrag

Zwischen der/dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und der/dem Auszubildenden weiblich männlich
Der Ausbildungsbetrieb gehört zum öffentlichen Dienst

<p>Firmenident-Nr. <input type="text"/> Tel.-Nr. <input type="text"/></p> <p>Anschrift des Ausbildenden <input type="text"/></p> <p>Straße, Haus-Nr. <input type="text"/></p> <p>PLZ <input type="text"/> Ort <input type="text"/></p> <p>E-Mail-Adresse des Ausbildenden <input type="text"/></p> <p>Verantwortliche/r Ausbilder/in: Herr/Frau <input type="text"/> geb. am <input type="text"/></p> <p>wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung/dem Schwerpunkt/ dem Wahlbaustein / Einsatzgebiet etc. nach Maßgabe der Ausbildungsordnung¹⁾ geschlossen.</p> <p>Von der/dem Auszubildenden zuletzt besuchte Schule <input type="text"/> Name der Schule <input type="text"/></p> <p>Abgangsklasse <input type="text"/> abgeschlossen mit <input type="text"/> davor <input type="text"/></p> <p>Berufsfeld²⁾ <input type="text"/> Zuständige Berufsschule <input type="text"/></p>	<p>Name <input type="text"/> Vorname <input type="text"/></p> <p>Straße, Haus-Nr. <input type="text"/></p> <p>PLZ <input type="text"/> Ort <input type="text"/></p> <p>Geburtsdatum <input type="text"/> Geburtsort <input type="text"/></p> <p>Staatsangehörigkeit <input type="text"/> Gesetzlicher Vertreter³⁾ Eltern Vater <input type="checkbox"/> Mutter <input type="checkbox"/> Vormund <input type="checkbox"/></p> <p>Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter <input type="text"/></p> <p>Straße, Hausnummer <input type="text"/></p> <p>PLZ <input type="text"/> Ort <input type="text"/></p>
--	--

<p>Vorausgegangene Berufsausbildung/Vorbildung/Grundbildung: von mindestens 6 Monaten weitere Hinweise siehe Rückseite⁴⁾ Erfolgreich abgeschlossen: ja / nein</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1.</td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>2.</td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>3.</td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td></tr> </table> <p>A Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung <input type="text"/> Monate. Es wird eine Anrechnung/Verkürzung von <input type="text"/> Monaten beantragt</p> <p>Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am <input type="text"/> endet am <input type="text"/></p> <p>B Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt <input type="text"/> Monate.⁵⁾</p> <p>C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach D (§ 3 Nr. 12) in <input type="text"/></p> <p>und den mit dem Betriebsrat für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt</p> <p>D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 3 Nr. 12) (mit Zeitraumangabe) <input type="text"/></p> <p>E Der Ausbildende zahlt der/dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>EUR</th> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>im</td> <td>ersten</td> <td>zweiten</td> <td>dritten</td> <td>vierten</td> </tr> <tr> <td colspan="5">Ausbildungsjahr:</td> </tr> </table>	1.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	2.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	3.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	EUR	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	im	ersten	zweiten	dritten	vierten	Ausbildungsjahr:					<p>F Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit beträgt <input type="text"/> Stunden.⁶⁾ Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt <input type="text"/> Stunden.⁶⁾</p> <p>G Der Ausbildende gewährt der/dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>Im Jahr</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Werktage</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> <tr> <td>Arbeitstage</td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> <td><input type="text"/></td> </tr> </table> <p>H Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, sonstige Vereinbarungen</p> <p><input type="text"/></p>	Im Jahr	20	20	20	20	20	Werktage	<input type="text"/>	Arbeitstage	<input type="text"/>								
1.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>																																											
2.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>																																											
3.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>																																											
EUR	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>																																										
im	ersten	zweiten	dritten	vierten																																										
Ausbildungsjahr:																																														
Im Jahr	20	20	20	20	20																																									
Werktage	<input type="text"/>																																													
Arbeitstage	<input type="text"/>																																													

¹⁾ Vertretungsberechtigt sind beide Eltern gemeinsam, soweit nicht die Vertretungs-
berechtigung nur einem Elternteil zu steht. Ist ein Vormund bestellt, so bedarf dieser
zum Abschluss des Ausbildungsvertrages der Genehmigung des Vormundschafts-
gerichtes.

²⁾ Solange die Ausbildungsordnung nicht erlassen ist, sind gem. § 104 Abs. 1 BBiG die
bisherigen Ordnungsmittel anzuwenden

³⁾ Bei Berufsgrundschuljahr bzw. Berufsfachschule bitte besuchtes Berufsfeld ein-
tragen.

⁴⁾ Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate
betragen.

⁵⁾ Das Jugendarbeitsschutzgesetz sowie für das Ausbildungsverhältnis geltende
tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen sind zu beachten.

4. Blatt = Ausfertigung für die/den Auszubildenden, Seite 1 von 2

3. Blatt = Ausfertigung für den Ausbildungsbetrieb, Seite 1 von 2

2. Blatt = Ausfertigung für die IHK, Seite 3 von 4

1. Blatt = Ausfertigung für die IHK, Seite 1 von 4

MUSTER

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 Betriebsgeschehen anpasst.

Beachten Sie daher bitte folgende Hinweise:

- Die Probezeit ist sorgfältig zu nutzen, damit innerhalb der Frist von maximal vier Monaten eine ausreichende Beurteilung der Eignung möglich ist.
- Zur Schließung von gegebenenfalls vorhandenen Wissenslücken seitens des Auszubildenden ist der Besuch zusätzlicher Fachkurse dringend zu empfehlen.
- Die Leistungen in der Berufsschule müssen ständig kontrolliert werden. Nach Möglichkeit sollte innerhalb der Probezeit auch Verbindung mit dem Klassenlehrer aufgenommen werden.
- Seitens des Ausbildungsbetriebes sind erhöhte Anstrengungen bei der Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse erforderlich.
- Bei Minderjährigen sollten die gesetzlichen Vertreter – mit denen enger Kontakt gehalten werden sollte – die Bemühungen des Ausbildungsbetriebes in jeder Weise unterstützen und vor allem darauf achten, dass der Auszubildende seinen Verpflichtungen ordnungsgemäß nachkommt.

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 infrage. 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.

Hinweis der IHK:



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.

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.

Beispiel: Lernt ein Bürokaufmann in einer Bank gilt die „Bankvergütung“, lernt er in einem Gastronomieunternehmen, gilt die „Gastronomievergütung“. Diese Regelung ist bei allen Auszubildenden anzuwenden, die in einer anderen als der berufsspezifischen Branche lernen.

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.

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.

§ 17 BBiG: Vergütungsanspruch

(1) Auszubildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.

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

(3) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

Verkürzung

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 nach Erfahrung der IHK die Regel und somit gegenüber den Betrieben zu empfehlen.

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

Mehrarbeit

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.

Sachbezugswerte für freie Verpflegung (2014)

	Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Verpflegung insgesamt
Kalendertäglich	1,63 €	3,00 €	3,00 €	7,63 €
Monatlich	49,00 €	90,00 €	90,00 €	229,00 €

Sachbezugswerte für freie Unterkunft (2014)

Unterkunft belegt mit	Monatlicher Wert für Unterkunft allgemein	Monatlicher Wert für Aufnahme in Arbeitgeberhaushalt
1 Mitarbeiter	187,85 €	154,70 €
2 Mitarbeitern	99,45 €	66,30 €
3 Mitarbeitern	77,35 €	44,40 €
mehr als 3 Mitarbeiter	55,25 €	22,10 €

ⓘ 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. Die jeweils aktuellen Sachbezugswerte finden Sie auf der Internetseite der IHK.

Weitere Informationen:

www.ihk-nordwestfalen.de/P134

Urlaub

Zum Thema „Urlaub“ – der im Ausbildungsvertrag festzulegen ist – müssen Sie Folgendes wissen: Der Jugendliche hat Anspruch auf bezahlten Urlaub, dessen Mindestdauer sich aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) ergibt.

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

Für volljährige Auszubildende gilt die Mindesturlaubsdauer des Bundesurlaubsgesetzes (24 Werktage oder 20 Arbeitstage). Gegebenenfalls sind aber tarifvertragliche Vereinbarungen zu beachten. 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.

* 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).

Verlängerung | Verkürzung der Ausbildung

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

Aus verschiedenen Gründen kann die Ausbildung auch verkürzt werden. Eine Verkürzung der Ausbildungszeit erfolgt nur auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Auszubildenden. Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf eine Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten (Teilzeitberufsausbildung, siehe Seite 8).

Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, eine bereits abgelegte Ausbildung oder Tätigkeit in einem anderen Beruf zu einem Teil auf eine zweite Ausbildung anzurechnen. Die Höhe der Anrechnung richtet sich nach der Verwandtschaft der beiden Berufe.

Die Ausbildung baut in der Regel auf dem erfolgreichen Hauptschulabschluss auf. Auszubildenden mit höherer allgemeiner Vorbildung wird vielfach eine Ausbildungsverkürzung eingeräumt, so kann zum Beispiel bei Nachweis der Fachoberschulreife eine Ausbildung um bis zu sechs Monate bzw. beim Nachweis der Hochschul- oder Fachhochschulreife um bis zu zwölf Monate verkürzt werden.

Wenn die Leistungen des Auszubildenden es rechtfertigen, besteht die Möglichkeit der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung. Die Entscheidung über einen solchen Antrag trifft die Industrie- und Handelskammer bzw. der Prüfungsausschuss.

Weitere Informationen zu Vertragsänderungen:

 www.ihk-nordwestfalen.de/P2087

Während der Ausbildung

Tipps für den ersten Ausbildungstag

Um Auszubildenden den Start in die Ausbildung so einfach wie möglich zu gestalten, 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.



Mit folgender Checkliste sind die wichtigsten Punkte zusammengefasst:

- Sind die Ausbildungsverträge unterschrieben und an die IHK verschickt?
- Liegt die IHK-Eintragungsbestätigung vor?
- 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 (Versetzungplan) 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?
- Wer informiert den Azubi über das Unternehmen, die Räumlichkeiten und die Vorgesetzten?
- Ist ein Gespräch (Vorstellung) mit der Geschäftsführung vereinbart?
- Ist eine Sicherheitsunterweisung zeitlich und personell eingeplant?

Der Versetzungsplan

Auf der Grundlage des betrieblichen Ausbildungsplans wird der Versetzungsplan erarbeitet. Dieser legt für jeden Auszubildenden fest, wann der Wechsel zwischen verschiedenen Ausbildungsabteilungen erfolgen soll. Neben den persönlichen Daten des Auszubildenden (Ausbildungsdauer) und den betrieblichen Gegebenheiten (Anzahl der verfügbaren Ausbildungsplätze und Ausbilder) sind auch überbetriebliche Erfordernisse (Berufsschulunterricht in Blockform, überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen) und Rechtsvorschriften (z. B. BBiG, JArbSchG) zu berücksichtigen.

Bei einer größeren Anzahl von Auszubildenden ist zu empfehlen, einen Gesamtversetzungsplan (Belegungsplan) für alle Auszubildenden eines Jahrgangs in übersichtlicher Darstellung auf einem Jahres-Kalendarium anzufertigen. Ausfallzeiten wie Blockunterricht und Urlaub können von vornherein gekennzeichnet werden. Fehl- oder Überbelegungen werden optisch erkennbar.

Die Ausbildungsmittel

Die Ausbildungsmittel, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind, müssen vom Ausbildenden kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Dazu gehören insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe. Es ist möglich, dass Auszubildende die Ausbildungsmittel selbst anschaffen und vom Ausbildenden Kostenersatz verlangen. Eine Vereinbarung, wonach mit der Ausbildungsvergütung die Erstattung der Kosten abgegolten wird, ist nichtig. Eine von der Berufsgenossenschaft vorgeschriebene Sicherheitskleidung gehört nicht zu den Ausbildungsmitteln. Der Ausbildende ist generell verpflichtet, diese zur Verfügung zu stellen.

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, wenn sie vom Betrieb vorgeschrieben wird (z. B. Dirndl für Restaurantfachfrau anstatt üblicher schwarz-weißer Kleidung).

Ärztliche Untersuchung

Bei **Jugendlichen (unter 18 Jahren)** müssen Sie sich vor Beginn der Ausbildung die vorgeschriebene ärztliche Untersuchungsbescheinigung – sie darf nicht älter als 14 Monate sein – aushändigen lassen. Aus dieser muss hervorgehen, dass aus gesundheitlicher Sicht keine Bedenken gegen die Durchführung der Ausbildung bestehen.

Diese und auch die Nachuntersuchung, die vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres erfolgen muss, sind gemäß §§ 32, 33 Jugendarbeitsschutzgesetz vorgeschrieben. Die Kosten trägt das Land Nordrhein-Westfalen. Entsprechende Formulare sind bei den Rathäusern | Bürgerdiensten erhältlich.

Die Sozialversicherung

Beachten Sie, dass der Sozialversicherungsschutz auch schon für Berufsanfänger gilt. Jeder Auszubildende genießt den Schutz der Sozialversicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pflegeversicherung). Dieser Schutz kann jedoch nur dann jederzeit schnell und vollständig gewährleistet werden, wenn die erforderlichen Meldungen rechtzeitig erstattet werden.

Berufsschule



Wer eine Ausbildung macht, lernt auf zwei Arten: Einmal beim „training on the job“ im Ausbildungsbetrieb, was so viel heißt, wie am praktischen Beispiel lernen. Lernort Nummer zwei ist die Berufsschule. An ein bis zwei Tagen (in der Regel zwölf Stunden pro Woche) oder im Blockunterricht (zwölf Wochen pro Jahr) wird hier gebüffelt. 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.

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 Jugendliche 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).

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

Können Sie dem Auszubildenden die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten im Betrieb nicht im vollen Umfang vermitteln, müssen Sie ihm Gelegenheit geben, diese außerhalb der Ausbildungsstätte zu erwerben. Der Auszubildende ist hierfür freizustellen. Die dafür notwendige Zeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen, und die Kosten sind vom Betrieb zu tragen.

Weitere Informationen zur Anmeldung:

 www.ihk-nordwestfalen.de/P2484

Anrechnung auf die Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen,

1. vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind,
2. an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.



Berufsschultage nach Nr. 2 werden mit acht Stunden, Berufsschulwochen nach Nr. 3 mit 40 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet. Im Übrigen wird die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen angerechnet.

Volljährige Auszubildende haben keinen Anspruch auf einen beschäftigungsfreien Nachmittag nach dem Besuch der Berufsschule. Auf die Arbeitszeit ist die komplette Anwesenheit in der Berufsschule anzurechnen. Kehrt der Auszubildende nach dem Besuch der Berufsschule in den Betrieb zurück, so ist die Wegstrecke von der Berufsschule in den Betrieb auf die Arbeitszeit anzurechnen.

Werden die Berufsschulnoten bei der IHK-Abschlussprüfung berücksichtigt?

Nein. Wie die betriebliche Ausbildung, bereitet auch der Unterricht in der Berufsschule auf die Prüfungen vor (geprüft wird der Prüfungsstoff der gesamten Ausbildungszeit). Gute Leistungen – auch in der Berufsschule – sind also wichtig für eine gute Abschlussnote.

Hinweis: Die Berufsschulnote kann auf Antrag des Auszubildenden in das IHK-Zeugnis aufgenommen werden.

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.

Überblick über die zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten Ausbildungsnachweis



Der Führung von schriftlichen 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.

Ein schriftlicher Ausbildungsnachweis ist geführt, wenn ein gewisses Maß an inhaltlicher Gestaltung und Regelmäßigkeit sowie Sauberkeit der Eintragung gegeben ist. Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, die schriftlichen Ausbildungsnachweise während der Ausbildungszeit zu führen.

Bei schriftlichen Ausbildungsnachweisen steht die Kontrollfunktion im Vordergrund. Es handelt sich deshalb um ein individuelles, persönliches Dokument. Aus diesem Grund ist es unzulässig, beispielsweise den betrieblichen Ausbildungsplan in Form eines schriftlichen Ausbildungsnachweises vorzulegen. Es soll nämlich nicht nachgewiesen werden, was gelernt werden soll, sondern tatsächlich gelernt wurde.

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.

Bei Problemen mit der Führung des Ausbildungsnachweises durch den Auszubildenden sollten die Ausbildungsberater der IHK rechtzeitig informiert werden, um den Auszubildenden die Folgen (z. B. keine Zulassung zur Abschlussprüfung) aufzuzeigen.

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).

Name, Vorname:		
Ausbildungsnachweis Nr.	für die Woche vom	bis
Abteilung oder Arbeitsgebiet:		Ausbildungsjahr:
Betriebliche Tätigkeit		
Unterweisungen, betrieblicher Unterricht, sonstige Schulungen		
<h1>Muster</h1>		
Berufsschule (Unterrichtsthemen)		
Datum:		Datum:
Unterschrift Auszubildender		Unterschrift Auszubildender

Anforderungen an den Ausbildungsnachweis

Der Berufsbildungsausschuss der Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen hat für die Führung von Berichtsheften in Form von Ausbildungsnachweisen folgende Regelungen beschlossen:

1. Auszubildende und Umschüler haben während ihrer Ausbildung bzw. Umschulung einen „Ausbildungsnachweis“ zu führen, damit die Nachprüfbarkeit der ordnungsgemäßen Ausbildung bzw. Umschulung gewährleistet ist.
2. Durch den Ausbildungsnachweis soll der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule für alle Beteiligten in einfacher Form (stichwortartige Angaben) nachweisbar gemacht werden.

Nach § 43 Abs. 1 Ziff. 2 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ist zur Abschlussprüfung zuzulassen, wer (...) vorgeschriebene schriftliche Ausbildungsnachweise geführt hat. Auf Anforderung sind die geführten Ausbildungsnachweise der Industrie- und Handelskammer oder dem Prüfungsausschuss vorzulegen. Dem Auszubildenden bzw. Umschüler ist Gelegenheit zu geben, die Ausbildungsnachweise während der Ausbildungszeit zu führen. Die Ausbildungsnachweise werden in der Abschlussprüfung nicht bewertet.

3. Für das Anfertigen der Ausbildungsnachweise gelten folgende Mindestanforderungen:

- Ausbildungsnachweise sind wochenweise anzufertigen.
- Ausbildungsnachweise müssen den Inhalt der Ausbildung wiedergeben. Dies kann stichwortartig, in Form von Checklisten oder in anderer geeigneter Form geschehen. Betriebliche Tätigkeiten, Unterweisungen, betrieblicher Unterricht oder sonstige Schulungen sind 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.

4. Diese Regelungen gelten für Umschüler entsprechend.

Eine Vorlage zur Führung von Ausbildungsnachweisen steht auf der Internetseite der IHK zur Verfügung:
www.ihk-nordwestfalen.de/P1804

Die Verwendung individuell erstellter Vordrucke oder das Anfertigen der Ausbildungsnachweise am PC ist ebenfalls möglich, soweit die Ausbildungsnachweise den oben aufgeführten Kriterien entsprechen. Darüber hinaus können Vordrucke bzw. Hefte für die Ausbildungsnachweise über den Papier- und Schreibwarenhandel bezogen werden.

Beurteilung der Ausbildung

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:

1. Rückmeldung an den Auszubildenden über seinen Ausbildungsstand und sein Verhalten
2. Motivation des Auszubildenden zu weiteren Lern- und Arbeitsleistungen
3. 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 steht auf der Internetseite der IHK Nord Westfalen zur Verfügung.

Weitere Informationen:

 www.ihk-nordwestfalen.de/P3143

Die Pflichten des Ausbilders

Im Berufsbildungsgesetz sind die Pflichten des Ausbilders und des Auszubildenden festgelegt:

- 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. Er muss von Ihnen zum Besuch der Berufsschule angehalten werden.
- Sie müssen sich bei jugendlichen Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung die ärztliche Untersuchungsbescheinigung vorlegen lassen (Nachuntersuchung vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres)
- Sie müssen den Auszubildenden rechtzeitig zu den Prüfungen anmelden und die Gebühren dafür tragen. Er muss von Ihnen zum Besuch der Berufsschule angehalten werden.

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.

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

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.

Weitere Informationen:

 www.ihk-nordwestfalen.de/P2495

Beendigung der Berufsausbildung Kündigung



Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Wird die Abschlussprüfung vor Ablauf abgelegt und bestanden, ist das Ausbildungsverhältnis mit dem Tag der Feststellung des Prüfungsergebnisses (in der Regel Tag der mündlichen | praktischen Prüfung) 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. Eine Vorlage finden Sie unter:

➔ www.ihk-nordwestfalen.de/P2087

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

Wird das Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit gelöst, kann diejenige Vertragspartei innerhalb von drei Monaten Schadenersatz verlangen, die den Grund für die Auflösung nicht zu vertreten hat. Das gilt jedoch nicht, wenn der Auszubildende die Ausbildung aufgeben oder sich für einen anderen Beruf ausbilden lassen will.

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



ⓘ Hinweis: Endet das Ausbildungsverhältnis mit der Prüfung und soll der Auszubildende nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, sollte dies vorab schriftlich 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.

Beurteilung der Berufsausbildung

Ausbildungszeugnis



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. Für viele kleine und mittelständische Unternehmen, die nur hin und wieder ein Zeugnis erstellen, ist das Zeugnisschreiben dagegen eine mühsame, ungeliebte und nicht sicher beherrschte Aufgabe. Ihre Ausbildungszeugnisse sind oft fehlerhaft und für den Auszubildenden ungewollt nachteilig. Sätze wie „er hat sich immer wieder um seine Ausbildung gekümmert“ können nämlich vom Zeugnisersteller durchaus gut gemeint sein – in der ganz eigenen Zeugnissprache ist so ein Urteil aber eine glatte „5“.

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 und Wohnanschrift. Hat der Ausbildende 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.

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 (aufgrund 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 und in einheitlicher Maschinschrift ohne handschriftliche Zusätze, Streichungen usw. geschrieben sein und Ort und Datum der Ausstellung enthalten.

📌 Hinweis: Wie lange brauchen Sie für Ihre Ausbildungszeugnisse? Mit dem Programm "e-Assistent Ausbildungszeugnis" der IHK Nord Westfalen können Unternehmen in wenigen Minuten ein individuelles und professionelles Ausbildungszeugnis erstellen – garantiert kinderleicht.

Als zusätzliche Hilfen enthält der „e-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 www.ihk-nordwestfalen.de/P2630 heruntergeladen werden.

Ahndung von Verstößen

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

- ➔ 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,
- ➔ wenn Auszubildende eingestellt oder ausgebildet werden, obwohl persönliche und / oder fachliche Eignung fehlen,
- ➔ wenn ein Ausbilder bestellt wird, der weder persönlich noch fachlich geeignet ist oder dem das Ausbilden untersagt worden ist,
- ➔ wenn die Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse nicht oder nicht rechtzeitig beantragt und/oder die Ausfertigung des Ausbildungsvertrages nicht beigefügt wird,
- ➔ wenn der Industrie- und Handelskammer oder ihren Beauftragten eine Auskunft nicht, nicht rechtzeitig, unrichtig oder unvollständig erteilt wird,
- ➔ wenn Unterlagen nicht vorgelegt werden oder eine Besichtigung der Ausbildungsstätte nicht gestattet wird.

Schlichtungsstelle

Häufig gelingt es der Ausbildungsberatung der IHK bereits vor der Schlichtung, die streitenden Parteien wieder zusammenzuführen, sodass 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.

Weitere Informationen: www.ihk-nordwestfalen.de/P760



„Ich prüfe, weil
die Zukunft
Wissen braucht.“

Werden Sie Prüfer/-in bei der IHK!

Zur Verstärkung der Prüfungsausschüsse sucht die IHK qualifizierte Fachleute aus Unternehmen, die bereits in der Ausbildung junger Menschen tätig sind und Spaß daran haben, auch im Prüfungswesen Maßstäbe zu setzen, Qualität zu garantieren und den Nachwuchs zu fördern.

In einem Prüfungsausschuss mitzuarbeiten, kostet sicher Zeit, aber es lohnt sich – für die Auszubildenden, für die Unternehmen und für die Prüferinnen und Prüfer!

Wenn Sie sich engagieren wollen oder Fragen haben, zögern Sie nicht und sprechen Sie uns an!

Weitere Informationen zur Prüfertätigkeit:

www.ihk-nordwestfalen.de/pruefer

Zwischen- und Abschlussprüfungen



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

Der Prüfungsteilnehmer wird ohne vorherige Anmeldung von der IHK zur Zwischenprüfung eingeladen. Zur Abschlussprüfung hat der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden rechtzeitig anzumelden. Der Anmeldevordruck wird von der IHK zugestellt. Für die Teilnahme an Zwischen- und Abschlussprüfungen ist der Auszubildende freizustellen.

Anmeldefristen

Zur Sommerprüfung werden gem. § 43 Abs. 1 Ziffer 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) alle Auszubildenden zugelassen, deren vereinbarte Ausbildungszeit bis zum 30. September endet. Anmeldeschluss: 31. Januar.

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

Achtung: Anträge gemäß § 8 Abs. 1 und 2 BBiG (Abkürzung der Ausbildungszeit), gemäß § 45 Abs. 1 BBiG (vorzeitige Zulassung) und gemäß § 45 Abs. 2 und 3 BBiG (Zulassung im Ausnahmefall = Externe) müssen der IHK Nord Westfalen bis zum 30. April (Winter) bzw. 30. Oktober (Sommer) vorliegen.

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.

Zur Abschlussprüfung ist zuzulassen:

- Wessen Ausbildungsverhältnis bei der Industrie und Handelskammer registriert ist.
- Wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat (oder wessen Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet).
- Wer an der vorgeschriebenen Zwischenprüfung teilgenommen hat.
- Wer den vorgeschriebenen Ausbildungsnachweis ordnungsgemäß und zeitnah geführt hat.

Weitere Informationen:

www.ihk-nordwestfalen.de/pruefungen

Veranstaltungen | Ehrungen

Azubi-Speed-Dating



Beim IHK-Azubi-Speed-Dating in Bocholt, Münster und Gelsenkirchen haben Schülerinnen und Schüler von 09:00 bis 15:00 Uhr die Chance, mit Vertretern von Unternehmen ins Gespräch zu kommen. Zehn Minuten haben die jungen Leute Zeit, sich im Gespräch mit Unternehmern, Personalleitern oder Ausbildern interessant zu machen – und umgekehrt. Unternehmen bietet die Veranstaltung die Möglichkeit, viele junge Menschen in kurzer Zeit persönlich kennenzulernen und so Kontakte zu zukünftigen Auszubildenden zu knüpfen.

Ansprechpartner: Stefan Brüggemann, 0251 707-277, brueggemann@ihk-nordwestfalen.de

➔ www.ihk-nordwestfalen.de/azubi-speed-dating

IHK-Messe für Duales Studium

Mehr denn je kämpfen die Unternehmen um die Auszubildenden von Morgen. Denn die Zahl der Schulabsolventen geht dramatisch zurück, und die wenigen drängen verstärkt ins Studium oder in die Berufskollegs. Insbesondere (Fach-)Abiturienten sehen sich vor der Weggabelung: Studium oder Ausbildung?

Ziel der Messe in der Emscher-Lippe-Region ist es daher, die vorhandenen Möglichkeiten innerhalb des dualen Ausbildungssystems aufzuzeigen. Bessere Informationen und mehr Wettbewerb bedeuten größere Chancen für beide Seiten, für die Fachkräfte der Zukunft genauso wie für die Unternehmen.

Ansprechpartner: Karl-Heinz Behrendt, 0209 388-402, behrendt@ihk-nordwestfalen.de

➔ www.ausbildungsmesse-studium-beruf.de

IHK-Bestenehrungen

„Wir feiern die Besten“ – unter diesem Motto ehrt die IHK Nord Westfalen die Sehr-Gut-Absolventen der Abschlussprüfungen in regionalen Bestenehrungen. Die Prüflinge mit mind. 92 von 100 Punkten werden im Rahmen der Ehrungen in den Kreisen Borken, Coesfeld, Steinfurt, Warendorf, Recklinghausen sowie den Städten Bottrop, Gelsenkirchen und Münster geehrt. Sie unterstreichen die herausragenden Leistungen der jungen Nachwuchskräfte sowie ihrer Ausbildungsbetriebe aus Industrie, Handel und Dienstleistung.

Alle Veranstaltungen

➔ www.ihk-nordwestfalen.de/veranstaltungen/aus-und-weiterbildung

IHK-Newsletter Ausbildung

➔ www.ihk-nordwestfalen.de/P3487

RSS-Feed Ausbildung

➔ www.ihk-nordwestfalen.de/bildung.xml

Weitere Serviceleistungen der IHK Nord Westfalen

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. Zusätzlich kann das Schild als Aufkleber für den Firmenwagen oder die Eingangstür bestellt werden. Den Aufkleber gibt es in zwei Formaten: 20 mal 10 sowie 12 mal 6 Zentimeter.

Das IHK-Signet bietet Betrieben eine Möglichkeit, ihr wertvolles Engagement in der Ausbildung öffentlich zu dokumentieren. Denn Ausbildung ist Werbung für Unternehmen.

➔ www.ihk-nordwestfalen.de/P534

Ausbildungsurkunde

Neue Ausbildungsbetriebe erhalten automatisch 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 aktuellsten Stand sein, können Sie sich eine neue Urkunde ausstellen lassen. Anforderung: infocenter@ihk-nordwestfalen.de

Ausbilderarbeitskreise - Netzwerk für Ausbilder



Die IHK Nord Westfalen bietet Ausbilderarbeitskreise, in denen Ausbilder/-innen ihre Erfahrungen mit Vertretern von Ausbildungsbetrieben, Lehrern der Berufsschule sowie mit der IHK austauschen und Netzwerke bilden können.

Die Veranstaltungen finden je nach Bedarf ein- bis zweimal pro Jahr statt, dauern ca. 1,5 Stunden und sind selbstverständlich unverbindlich und kostenfrei. Die thematische Gestaltung richtet sich nach den Vorstellungen der Mitglieder des jeweiligen Arbeitskreises. Die IHK informiert über aktuelle Themen und Entwicklungen in der Ausbildung, Probleme werden besprochen und geklärt. Regelmäßig genutzt wird der kurze Informationsweg zu den anderen Ausbildungsverantwortlichen.

➔ www.ihk-nordwestfalen.de/mittelstand/netzwerke/ausbilderarbeitskreise

Info-Blatt „Berufsbildung“



Die IHK Nord Westfalen veröffentlicht monatlich aktuelle Informationen im Bereich der Aus- und Weiterbildung für Ausbilder, Auszubildende, Berufskollegs und Ausbildungsbetriebe. Auch als E-Mail-Newsletter!

➔ www.ihk-nordwestfalen.de/P489

Prüfungsergebnisstatistik

Wie gut ist mein Azubi? Das fragt sich so mancher Ausbilder nach der Abschlussprüfung. Antworten liefert die Prüfungsergebnisstatistik der IHK Nord Westfalen 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.



➔ www.ihk-nordwestfalen.de/ergebnisstatistik

IHK-Portal: Qualität in der Berufsbildung

Die Qualität der Ausbildung zu sichern und die Qualität der betrieblichen und schulischen Bildung zu fördern sind ein besonderes Anliegen der IHK Nord Westfalen. Im IHK-Portal finden Betriebe bildungspolitische Forderungen, Umfragen sowie Tipps und Hinweise für die Praxis zur Verbesserung der Qualität rund um das Thema Ausbildung.



Tipps für ein erfolgreiches Ausbildungsmarketing, Kooperationen zwischen Wirtschaft und Schule sowie Praxistipps für den erfolgreichen Ausbildungsstart Ihrer Auszubildenden runden das Bild ab.

➔ www.ihk-nordwestfalen.de/P2434

IHK-Lehrstellenbörse – Anbieten, suchen, finden!

Mit der IHK-Lehrstellenbörse können Sie Ihre Suche nach dem passenden Auszubildenden effizienter gestalten. Denn hier können Sie Ihre Stellenangebote veröffentlichen und gleichzeitig gezielt nach Bewerbern suchen – kostenlos versteht sich. Auf Wunsch übernimmt die IHK auch die Eintragung von Lehrstellenangeboten.



➔ www.ihk-nordwestfalen.de/lehrstellenboerse

Ausbildungsberater/-innen helfen

Bitte Sie bei Fragen die Ausbildungsberatung der Industrie- und Handelskammer um Rat und Auskunft! Von ihnen können Sie wertvolle praktische Hinweise zur Planung und Gestaltung der Ausbildung erhalten. Sie sind Generalisten der IHK. Unternehmer, die erstmalig ausbilden möchten, wenden sich ebenso an die Ausbildungsberatung wie Personalchefs, die ihr Angebot aufstocken und sich über neue Berufe informieren wollen.

Ansprechpartner/-in

Münster – Kaufmännische Berufe



Gregor Feldhaus

☎ 0251 707-494
gfeldhaus@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Montag

Stadt Münster



Dieter Graunke

☎ 0251 707-262
graunke@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Freitag

Kreis Coesfeld, Kreis Warendorf



Ingrid Korn

☎ 0251 707-263
korn@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Donnerstag

Kreis Steinfurt



Heike Seel

☎ 0251 707-347
seel@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Mittwoch

Kreis Borken

Münster – Industriell-technische Berufe



Manfred Keil

☎ 0251 707-259
keil@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Dienstag

Kreis Borken, Kreis Coesfeld, Stadt Münster



Petra Mädél

☎ 0251 707-267
maedel@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Montag

Kreis Steinfurt, Kreis Warendorf, Stadt Münster

Gelsenkirchen – Kaufmännische Berufe



Klaus Dilchert

☎ 0209 388-401
dilchert@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Montag

Stadt Gelsenkirchen, Kreis Recklinghausen: Castrop-Rauxel, Datteln, Herten, Oer-Erkenschwick, Recklinghausen, Waltrop



Sebastian Lehmann

☎ 0209 388-400
lehmann@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Donnerstag

Stadt Bottrop; Stadt Gelsenkirchen; Kreis Recklinghausen: Dorsten, Gladbeck, Haltern, Marl

Gelsenkirchen – Industriell-technische Berufe



Karl-Heinz Behrendt

☎ 0209 388-402
behrendt@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Mittwoch

Stadt Bottrop, Stadt Gelsenkirchen, Kreis Recklinghausen



Daniela Schmitz

☎ 0209 388-403
dschmitz@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Dienstag und Freitag

Stadt Bottrop; Stadt Gelsenkirchen; Kreis Recklinghausen



Industrie- und Handelskammer
Nord Westfalen

Sentmaringer Weg 61
48151 Münster
muenster@ihk-nordwestfalen.de
Telefon 0251 707-0
Telefax 0251 707-325
www.ihk-nordwestfalen.de

in Gelsenkirchen
Rathausplatz 7
45894 Gelsenkirchen
gelsenkirchen@ihk-nordwestfalen.de
Telefon 0209 388-0
Telefax 0209 388-101

in Bocholt
Willy-Brandt-Straße 3
46395 Bocholt
bocholt@ihk-nordwestfalen.de
Telefon 02871 9903-0
Telefax 02871 9903-30