

BLICKPUNKT BERUFSBILDUNG

Informationen der Industrie- und Handelskammer zu Schwerin

Inhalt

Fachkräfte für die Wirtschaft	1
Ausschreibung zum TOP-Ausbildungsbetrieb 2015	3
Wie wird ein Betrieb zum Ausbildungsbetrieb?	4
Was ist beim Ausfüllen eines Berufs- ausbildungsvertrages zu beachten?	5
Die Berufsschule im dualen System	6
Vergütung in der Berufsausbildung	6
Teilzeit in der Berufsausbildung	6
Drum prüfe, wer sich ewig bindet!	8
Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	9
Die Weiterbildungsangebote in Westmecklenburg	10
Die IHK-Aufstiegsfortbildung	10
Weiterbildungsstipendium	11
Die Zulassung zu einer IHK-Fortbildungsprüfung	12
Persönliche Beratung ist die Grundlage des Erfolgs	12
Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	13
IHK-Lehrstellenbörse	14
Das Schlichtungsverfahren in der Berufsausbildung	14
Berufsausbildungsbeihilfe	15
In der Praxis Top – in der Schule Flop?	16
Mit VerA am Ball bleiben	16
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	17
Einstiegsqualifizierungen mit IHK-Zertifikat	17
Kompetente Partner für die Bildung	18
Fachkräfte für die Wirtschaft: Der BFD macht es möglich!	21
Gebührentarif der Industrie- und Handelskammer zu Schwerin gem. § 1 Abs. 1 IHK-Gebührenordnung (zuletzt geändert am 02.12.2009)	22
Meine Wahl? Mein Land! – Fachkräftekampagne in MV will noch näher ran an die Jugendlichen	24



Fachkräfte für die Wirtschaft

Gegenwärtig finden entscheidende Veränderungen auf dem Arbeitskräftemarkt statt. In einigen Branchen gibt es bereits jetzt einen erhöhten Bedarf an Fachkräften, der kaum noch gedeckt werden kann. Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben, müssen schnell reagieren und vorausschauend agieren.

Die demografische Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern wird zu gravierenden Veränderungen führen. In den kommenden Jahren geht die Bevölkerungszahl deutlich zurück. Damit sinkt die Zahl der potenziellen Arbeitskräfte im Alter der 25- bis 40-jährigen erheblich.

In 2013 schieden doppelt so viele Arbeitskräfte aus Altersgründen aus (60 bis 64), als junge Schulabgänger nachwachsen (15 bis 25). Im Gegensatz dazu gestaltet sich die wirtschaftliche Entwicklung positiv. Gleichzeitig ist eine positive Tendenz auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu verzeichnen. Diese Faktoren werden die wirtschaftliche Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern in den kommenden Jahren deutlich beeinflussen.

Duale Berufsausbildung: Standbein der Fachkräftesicherung

Immer noch gilt der Grundsatz: Im eigenen Unternehmen gut ausgebildete Fachkräfte sind die Basis für die Zukunft des Unternehmens.

Jahrelang hatten es Schulabgänger in Mecklenburg-Vorpommern schwer, einen Ausbildungsplatz zu finden. Heute haben Unternehmen Probleme, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. In Zukunft wird das noch schwieriger.

Bundesweit stehen über 300 Ausbildungsberufe zur Verfügung, die ständig erneuert und modernisiert werden, allein in den letzten drei Jahren erfolgte dies in über 50 bundesweit anerkannten Ausbildungsberufen. Für 2015 und 2016 kündigen sich weitere Modernisierungen und Neuordnungen von Ausbildungsberufen an. Damit gibt es für die Unternehmen und Betriebe ausreichend Möglichkeiten über vorhandene Ausbildungsberufe den eigenen Nachwuchs heranzubilden.

Der Berufsabschluss kann auch schneller erreicht werden

Die Dauer der Berufsausbildung ist in den jeweiligen Verordnungen zu den Ausbildungsberufen einheitlich festgelegt. Es gibt 2-jährige, 3-jährige und 3 1/2-jährige Ausbildungsberufe. Die Festlegung der Ausbildungsdauer erfolgt, um ausreichend Zeit zur Vermittlung und Aneignung der notwendigen Ausbildungsinhalte zu haben. Es gibt aber verschiedene Möglichkeiten, den Berufsabschluss schneller zu erreichen:

- **Abkürzung der Ausbildungszeit**
Nach § 8 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) kann die Industrie- und Handelskammer als zuständige Stelle auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und der Auszubildenden die Ausbildungszeit kürzen, wenn zu erwarten ist, dass die Auszubildenden das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreichen. Empfohlenes Kriterium für eine Verkürzung kann z. B. sein: Bei Auszubildenden mit Fachhochschulreife oder Hochschulreife kann die Abkürzung um zwölf Monate erfolgen.
- **Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung**
Auszubildende können auf Antrag vor Ablauf der Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen.

Danach müssen:

- die für die Abschlussprüfung relevanten Leistungen in der Berufsschule und im Betrieb überdurchschnittlich, d. h. mindestens gut sein und
- die Ausbildungsinhalte aus der Ausbildungsordnung im Wesentlichen bis zur Prüfung erworben sein.

Zusatzqualifikationen heben den Marktwert

Für jeden Ausbildungsberuf sind die theoretischen und praktischen Inhalte, die während der Berufsausbildung vermittelt und angeeignet werden müssen, genau festgeschrieben. Damit entsteht die bundesweite Vergleichbarkeit der Berufsabschlüsse, die letzten Endes auch über die Zwischen- und Abschlussprüfungen sichergestellt werden.

Zusatzqualifikationen erhöhen die Wertigkeit und geben dem Arbeitgeber ein Signal, dass sich der Auszubildende über das normale Maß der Ausbildung hinaus fachlich engagiert hat.

Dieses kann sein:

- Zusatzqualifikation aus dem Bereich Fremdsprachen (Fremdsprachenkorrespondent),
- IT-Zertifizierung nach Microsoft, Cisco, Linux (MCSE, CCNA, LPIC),
- Zusatzqualifikationen Schweißen (z. B. Lichtbogenhandschweißen).

Die Weiterbildung sichert Zukunft

Viele Fachkräfte sind bereits in den Unternehmen und haben einen bestimmten Wissens-, Kenntnis- und Fertigungsstand erreicht. Das gilt sowohl für die Fachlichkeit als auch für die persönliche Karriere. Über das Weiterbildungssystem, häufig gekoppelt mit einer entsprechenden Abschlussprüfung, kann dies entwickelt und ausgebaut werden.

Ein Facharbeiter kann z. B. seinen Industriemeister, Fach- oder Betriebswirt erlangen. Er erweitert seinen Horizont, kommt in Führungsbereiche hinein und wird so zum kompetenten Führungsmitarbeiter. Weiterbildung, vor allem im bundesweiten IHK-System, ermöglicht auch eine Karriereentwicklung bzw. Personalentwicklung für den Einzelnen. Wichtig dafür ist immer der Nachweis einer praktischen Erfahrung im Fachbereich, bevor es zu einer Prüfungszulassung kommt.

Damit weiß der Arbeitgeber: Wer über dieses System ausgebildet wurde, ist eine Fachkraft mit beruflicher Erfahrung und mit zusätzlichem Fachwissen, das über einheitliche Prüfungen abgefordert wurde.

Neue Möglichkeiten durch duale Studiengänge

Ein Dualer Studiengang ist eine Kombination aus Berufsausbildung und Hochschulstudium. Ziel ist es, dem Fachkräftemangel in einem klar abgegrenzten Einsatzbereich entgegenzuwirken, indem Jugendliche zu maßgeschneiderten Absolventen mit

Praxiserfahrung ausgebildet werden. Damit erhalten junge Menschen Chancen auf einen hoch qualifizierten Arbeitsplatz. Der duale Studiengang verbindet das Hochschulstudium mit einer beruflichen Ausbildung. Durch eine optimale Abstimmung der Bildungsinhalte und zeitlichen Abläufe verkürzt sich die Gesamtbildungszeit erheblich. Alle erforderlichen Prüfungen werden nach den derzeit gültigen Prüfungsordnungen durchgeführt. Im ersten Studienjahr erfolgt ein großer Teil der beruflichen Ausbildung, die sich aus berufspraktischen und -theoretischen Bestandteilen zusammensetzt. Ab dem zweiten Studienjahr erfolgt das Studium an einer Hochschule. In den vorlesungsfreien Zeiten setzen die Studierenden ihre berufliche Ausbildung fort. Nach 3 Jahren, am Ende des 3. Studienjahres, erfolgt die Facharbeiter-/Gesellenprüfung vor der zuständigen Kammer.

Was müssen Unternehmen leisten?

- frühzeitiger Abschluss des Ausbildungsvertrages
- Aufzeigen beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen
- Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung, die für den Auszubildenden kostendeckend ist
- Bewerber aus der Berufsvorbereitung, der Einstiegsqualifizierung oder den Sonderprogrammen aufnehmen
- Einhaltung der Ausbildungspläne, Ausbildungszeiten und der gesetzlichen Vorschriften



Ausschreibung zum TOP-Ausbildungsbetrieb 2015

Die IHK zu Schwerin vergibt den Titel „TOP-Ausbildungsbetrieb“ und möchte so neue Akzente für die Ausbildung setzen und gleichzeitig das Ansehen der dualen Berufsausbildung in der Öffentlichkeit weiter stärken.

Um im weltweiten Wettbewerb bestehen zu können, muss die Förderung der Aus- und Weiterbildung eine Herzensangelegenheit aller Unternehmerinnen und Unternehmer sein. Sie ist die Grundlage der Fachkräfteentwicklung und -sicherung. Das Ausbildungsengagement der IHK-Unternehmen in Westmecklenburg ist sehr hoch. Die IHK zu Schwerin kann auf über 1.300 Ausbildungsbetriebe verweisen und diese Zahl ist seit Jahren auf einem stabilen Niveau. Die Unternehmerinnen und Unternehmer der Wirtschaftsregion Westmecklenburg ermöglichen zahlreichen Jugendlichen eine Ausbildung und geben ihnen eine Basis zum Einstieg ins Berufsleben. So leisten sie ihren Beitrag zur Fachkräftesicherung für die Wirtschaft.

Neben der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen tritt die Qualität der Ausbildung stärker in den Vordergrund. Unternehmen finden häufig aus den unterschiedlichsten Gründen keine geeigneten Bewerber für ihre Ausbildungsplatzangebote. Das ist angesichts der drastisch gesunkenen Schulabgängerzahlen und des sich bereits vieler-

orts abzeichnenden Fachkräftemangels ein deutliches Signal an alle gesellschaftlichen Kräfte Jugendlichen Perspektiven aufzuzeigen und sowohl für Berufsausbildung als auch für deren weiteren Ziele zu werben. Dabei ist die Berufsausbildung ein permanenter Prozess. Die Anforderungen in den einzelnen Ausbildungsberufen entwickeln sich. Die Ansprüche in den Unternehmen wachsen. All das soll im Wettbewerb „TOP-Ausbildungsbetrieb“ seine Widerspiegelung finden. Aus diesem Grund gibt es nicht „den einen Top-Ausbildungsbetrieb“! Deshalb wird der Titel auch nicht dauerhaft vergeben, es ist ein **jährlicher Wettbewerb!** Mit dem Titel „TOP-Ausbildungsbetrieb“ der IHK zu Schwerin werden besondere Initiativen, Kontinuität und Kreativität im Bereich der beruflichen Ausbildung anerkannt und gewürdigt. Der Titel soll gleichzeitig das Ansehen der dualen Berufsausbildung in der Öffentlichkeit weiter stärken.

Ausschreibungskriterien

An der Ausschreibung des Titels „TOP-Ausbildungsbetrieb 2015“ können alle Ausbildungsbetriebe der IHK teilnehmen,

- die mindestens seit fünf Jahren durchgehend ausbilden und
- die seit Bestehen des Unternehmens mindestens 5 Auszubildende als Unternehmen der Kategorie I, mindestens 10 Auszubildende als Unternehmen der Kategorie II und mindestens 20 Auszubildende als Unternehmen der Kategorie III ausgebildet haben.

Mit diesem Wettbewerb sollen **Qualität, Attraktivität und Transparenz in der Berufsausbildung gefördert werden. Der Titel wird in drei Kategorien vergeben:**

- Kategorie I: Unternehmen bis 9 Mitarbeiter/innen
- Kategorie II: Unternehmen von 10 bis 49 Mitarbeiter/innen
- Kategorie III: Unternehmen ab 50 Mitarbeiter/innen

In die Bewertung gehen auch die Daten der IHK zum Ausbildungsbetrieb, wie z. B. Abbrecherquote, Prüfungsergebnisse und Schlichtungsverfahren ein. Schirmherr ist der Präsident der IHK zu Schwerin. Die Entscheidung über die Verleihung obliegt einer Jury, deren Vorsitzender der IHK-Präsident ist. Bitte beachten Sie, dass die besonderen Aktivitäten Ihres Unternehmens in der Berufsausbildung und/oder Berufsorientierung im aktuellen Ausbildungsjahr möglichst umfassend dargestellt werden. Zulässig ist das Einsenden von Urkunden, Bildmaterial und Ähnlichem.

Die Bewerbungsunterlagen können Sie abrufen unter: www.ihkzuschwerin.de
http://www.ihkzuschwerin.de/linkableblob/snihk24/produktmarken/bildung/downloads/2974460/.4./data/Fragen-_und_Kriterienkatalog-data.pdf

Titelträger 2014 (Bewerber 2013)

Landeshauptstadt Schwerin

- Debeka Krankenversicherungsverein a.G./ Debeka Lebensversicherungsverein a.G., Schwerin
- DVZ Datenverarbeitungszentrum MV GmbH, Schwerin
- Deutsche Telekom AG, Telekom Ausbildung Ausbildungszentrum Neubrandenburg/ Standort Schwerin, Schwerin
- FLAMMAEROTEC GmbH & Co. KG., Schwerin
- HTI Feldtmann KG, Schwerin
- Lidl Vertriebs-GmbH & Co. KG, Schwerin
- MEDIA MARKT TV-Hifi-Elektro GmbH Schwerin, Schwerin
- Mercedes-Benz Vertriebsgesellschaft mbH, Schwerin
- Norddeutscher Rundfunk Gemeinnützige Anstalt des öffentlichen Rechts, Schwerin
- Schoeller Arca Systems GmbH, Schwerin
- SECURITAS Sicherheit & Service GmbH, Schwerin
- Sparkasse Mecklenburg-Schwerin, Schwerin
- Techniker Krankenkasse Servicezentrum für Unfälle und Regresse, Schwerin
- WEMAG AG, Schwerin

Landkreis Ludwigslust-Parchim

- DS Produkte GmbH, Gallin
- Fleischwerke EDEKA Nord GmbH, Valluhn
- NDB Elektro- und Kommunikationstechnik GmbH, Pampow
- Neu Kaliß Spezialpapier GmbH
- ReformKontor GmbH & Co. KG, Zarrentin
- Servaas Schlosshotel GmbH, Gädebehn
- TCHIBO GmbH, Gallin
- Volker Rumstich Transport GmbH, Spornitz

Landkreis Nordwestmecklenburg

- Egger Holzwerkstoffe Wismar GmbH & Co. KG, Wismar
- Fertigungstechnik NORD GmbH, Gadebusch
- KIS Kran- und Industrieservice GmbH, Wismar
- Nordic Yards Wismar GmbH, Wismar
- Ostseecamping Ferienpark Zierow KG, Zierow
- Seehafen Wismar GmbH, Wismar





Wie wird ein Betrieb zum Ausbildungsbetrieb?

Fehlende Fachkräfte werden für immer mehr Unternehmen zu einem dringenden Problem. Bereits ein Drittel der kleinen und mittleren Betriebe klagen darüber, dass sie länger als ein halbes Jahr brauchen, um offene Stellen zu besetzen.

Eine fundierte Berufsausbildung ist der sichere Weg, um „Nachwuchsprobleme“ auszuschalten. Kompetent und umfassend berät die IHK alle Unternehmen, die in den breit gefächerten Bereichen der kaufmännischen, dienstleistenden und industriell-technischen Berufe ausbilden wollen. Die Voraussetzungen für Ausbildung in den Unternehmen sind in den meisten Fällen gegeben, denn wer im eigenen Betrieb erfolgreich unternehmerisch handelt, hat auch die Kompetenz zur Ausbildung.

Eignung der Ausbildungsstätte (§ 27 BBiG)

In der betrieblichen Praxis werden den Auszubildenden Fertigkeiten, Kenntnisse

und Fähigkeiten des von ihnen gewählten Berufsbildes vermittelt. Art und Umfang der Produktion, des Sortiments und der Dienstleistung des Unternehmens spielen für die Ausbildung eine wichtige Rolle. Wer in seinem Betrieb nicht alle Inhalte anbieten kann, kann dieses durch Kooperationen, überbetriebliche Ausbildung oder einen Ausbildungsverbund kompensieren. Art, Inhalt und Dauer der Ausbildung beschreiben die Ausbildungsordnungen der einzelnen Ausbildungsberufe. Darüber hinaus enthält sie eine Anleitung zum betrieblichen Ausbildungsplan und nennt die Prüfungsanforderungen.

Im Unternehmen muss es einen Verantwortlichen für die Ausbildung geben, der persönlich, beruflich (fachlich) und berufs- und arbeitspädagogisch für diese Funktion geeignet ist. Für den Umgang mit Auszubildenden müssen gemäß der Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009 arbeits- und berufs-pädagogische Kenntnisse nachgewiesen werden. Wenn der Inhaber oder Geschäftsführer nicht selbst ausbildet, kann ein

Mitarbeiter beauftragt werden, der seinerseits dann die vorstehenden Anforderungen erfüllen muss.

Welche Auszubildenden kommen infrage?

Wollen Sie der Berufsberatung der Arbeitsagentur eine offene Lehrstelle für den Betrieb melden, nennen Sie den Berufsberatern ein möglichst genaues Anforderungsprofil. Die Ausbildungsplatzangebote können kostenlos in der IHK-Lehrstellenbörse (www.ihk-lehrstellenboerse.de) veröffentlicht werden.

Findet im Unternehmen das Einstellungsgespräch mit dem Bewerber statt, sollten Sie sich vergewissern, dass

- dieser für den Beruf geeignet ist,
- bei Jugendlichen aufgrund der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (§ 32 Abs. 1) eine Ausbildung in dem Beruf möglich ist,
- bei Jugendlichen die gesetzlichen Vertreter mit dem Berufsausbildungsverhältnis einverstanden sind.

Gesetzliche Vertreter sind Vater und Mutter gemeinsam, sofern nicht einem Elternteil die alleinige Vertretung des Jugendlichen zugesprochen wurde oder ein Vormund bestellt ist. Die gesetzlichen Vertreter müssen den Berufsausbildungsvertrag neben dem Jugendlichen unterschreiben. Die Dauer der Ausbildung ist aus der Ausbildungsordnung ersichtlich. Durch Anrechnung der Vorbildung kann die Ausbildung abgekürzt werden, wobei Sie sich Unterlagen über die Vorbildung des Jugendlichen vorlegen lassen sollten.

Registrierung des Vertrages (§§ 11 und 36 BBiG/§ 32 JArbSchG)

Sobald der Berufsausbildungsvertrag von den Beteiligten unterschrieben ist, muss dieser der IHK unverzüglich zur Eintragung eingereicht werden.

Den Vertragsausfertigungen sind beizufügen:

- der Antrag auf Eintragung
- eine sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsablaufes
- wenn der Auszubildende das 18. Lebensjahr bei Beginn der Ausbildung noch nicht vollendet hat, eine Kopie der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung des Jugendlichen;
- Unterlagen des verantwortlichen Ausbilders bei erstmaligem Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages.

Was ist beim Ausfüllen eines Berufsausbildungsvertrages zu beachten?

Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen dem/der Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und dem/der Auszubildenden geschlossen. Im Falle der Minderjährigkeit sind alle gesetzlichen Vertreter mit anzugeben.

Der/die verantwortliche Ausbilder/-in für den entsprechenden Ausbildungsberuf muss der IHK gemeldet sein. Dies geschieht durch das einmalige Vorlegen der Ausbilderkarte mit den notwendigen Nachweisen. Achten Sie bitte auf die richtige Berufsbezeichnung (siehe Ausbildungsordnung) und geben Sie ggf. auch die Fachrichtung bzw. den Schwerpunkt an. Geben Sie die zuständige Berufsschule an und melden Sie Ihren Auszubildenden auch bei der Berufsschule an. Ein Formular zur Anmeldung finden Sie auf unserer Internetseite unter <http://www.ihkzuschwerin.de/produktmarken/bildung/Ausbildung/Formulare/>.

Punkt A

Hier ist zuerst die reguläre Ausbildungszeit entsprechend der Ausbildungsordnung einzutragen. Danach können entsprechende Verkürzungszeiträume angegeben werden.

Die wichtigsten Verkürzungs-/Anrechnungsmöglichkeiten sind:

- Vorherige Ausbildung (bitte Rücksprache mit der IHK)
- Hochschul- bzw. Fachhochschulreife: bis zu 12 Monate
- Mittlere Reife: bis zu 6 Monate

Punkt B

Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate dauern.

Punkt C

Geben Sie hier bitte die tatsächliche Ausbildungsstätte an. Wird der/die Auszubildende z. B. in einer Filiale ausgebildet, so ist diese hier aufzuführen.

Punkt D

Als Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Ausbildungsstätte gelten notwendige Ausbildungsmaßnahmen, z. B. die Teilnahme an überbetrieblichen Lehrgängen, wie die Verbundausbildung.

Punkt E

Für die angemessene Vergütung gelten in der Regel die tariflich festgelegten Vergütungssätze. Wenn keine Tarifbindung besteht, kann vom branchenüblichen Tarif um bis zu 20 Prozent abgewichen werden.

Punkt F

Tragen Sie bitte die regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit ein.

Punkt G

Sollten Sie tariflich gebunden sein bzw. eine betriebliche Vereinbarung anwenden, sind die entsprechenden Urlaubstage für das Kalenderjahr anzugeben. Wenn keine Tarifverträge oder betriebliche Vereinbarungen bestehen, gilt für Auszubildende, die zu Beginn des Kalenderjahres 18 Jahre alt sind, das Bundesurlaubsgesetz (z. Z. beträgt der Mindesturlaub 24 Werktage bzw. 20 Arbeitstage jährlich). Bei unter 18jährigen findet das Jugendarbeitsschutzgesetz Anwendung.

Danach beträgt der Urlaub z. Z.:

1. Mindestens 30 Werktage bzw. 25 Arbeitstage, wenn der Jugendliche zu

Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist.

2. Mindestens 27 Werktage bzw. 23 Arbeitstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist.

3. Mindestens 25 Werktage bzw. 21 Arbeitstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Wird der Jugendliche innerhalb des Urlaubsjahres weniger als sechs Monate beschäftigt, so ist für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel dieser Zeit zu gewähren.

Punkt H

Bitte geben Sie hier an, welchen Tarifvertrag bzw. welche Betriebsvereinbarungen Sie anwenden. Sollte keine Tarifbindung bestehen, vermerken Sie dies bitte.

Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zum nachfolgenden Berufsausbildungsvertrag											
Zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und der / dem Auszubildenden männlich <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/>											
Kfzr. Firmenident-Nr. Tel.-Nr.	Name Vorname										
Anschrift des Ausbildenden	Straße, Haus-Nr.										
	PLZ Ort										
	Geburtsdatum Geburtsort (optional)										
Straße, Haus-Nr.	Staatsangehörigkeit Gesetzliche Vertreter ¹⁾										
PLZ Ort	Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter										
E-Mail-Adresse des Ausbildenden	Straße, Hausnummer										
Herr geb. am	PLZ Ort										
wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung/dem Schwerpunkt/ dem Wahlbaustein etc. nach Maßgabe der Ausbildungsordnung ²⁾ geschlossen.											
Von der/Vom Auszubildenden besuchte Schulen zuletzt Name der Schule											
Abgangsklasse abgeschlossen mit	davor										
Berufsfeld	Zuständige Berufsschule										
A Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung <input type="text"/> Monate. Die vorausgegangene Berufsausbildung/Vorbildung: wird mit <input type="text"/> Monaten angerechnet, bzw. es wird eine entsprechende Verkürzung beantragt. Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am <input type="text"/> endet am <input type="text"/>											
B Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt <input type="text"/> Monate. ³⁾ C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach D (§ 3 Nr. 12) in <input type="text"/>											
und den mit dem Betriebsrat für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.											
D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 3 Nr. 12) (mit Zeitraumangabe) <input type="text"/>											
E Der Auszubildende zahlt dem/dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto <table border="1"> <tr> <th>EUR</th> <th>im ersten</th> <th>zweiten</th> <th>dritten</th> <th>vierten</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		EUR	im ersten	zweiten	dritten	vierten					
EUR	im ersten	zweiten	dritten	vierten							
F Die regelmäßige Ausbildungszeit in Stunden ⁴⁾ beträgt täglich <input type="text"/> und/oder wöchentlich <input type="text"/> Teilzeitausbildung wird beantragt (§ 6 Nr. 2) ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>											
G Der Auszubildende gewährt dem/dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch <table border="1"> <tr> <th>Im Jahr</th> <th>Werktage</th> <th>Arbeitstage</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		Im Jahr	Werktage	Arbeitstage							
Im Jahr	Werktage	Arbeitstage									
H Sonstige Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen <input type="text"/>											

¹⁾ Verbandsangehörige sind beide Eltern genannt, sonst nicht die Verbandsangehörige für einen Betrieb; jedoch, ist die Vormundenschaft, so besteht deren Zustimmung des Auszubildenden der Gewährung des Verbandsangehörigen.
²⁾ Bei der Ausbildung im Ausland sind die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes anzuwenden.
³⁾ Beträgt die Ausbildungszeit nicht länger als ein Jahr, § 13 Abs. 1 SGG der Bundes-Ordnungsgesetz.
⁴⁾ Bei Teilzeitausbildung sind die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes anzuwenden.



Bild: Marianne J. / pixelio.de

Die Berufsschule im dualen System

Als dualer Partner zum Ausbildungsbetrieb existiert im System der Berufsausbildung die Berufsschule. Sie hat die Aufgabe allgemeine und berufsbezogene Lehrinhalte unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen zu vermitteln. Darüber hinaus sind die Berufsschulen bestrebt, auch Kenntnisse und Kompetenzen zu vermitteln, die über die eigentlichen berufsspezifischen Anforderungen hinausgehen.

Verschiedene Beschulungsmodelle sind möglich. Es handelt sich hier um die Tagesbeschulung (1-2 Tage pro Woche) oder den Blockunterricht (Wochenturnus). Man kann die Berufsschulen hinsichtlich ihrer Fachrichtungen unterscheiden. So gibt es gewerblich-technische, kaufmännische, landwirtschaftliche und weitere Berufsschulen.

Voraussetzungen

Grundsätzlich hat jeder Jugendliche und junge Erwachsene, der berufsschulpflichtig ist oder in ein erstes Ausbildungsverhältnis für einen anerkannten Ausbildungsberuf eintritt, Anspruch auf Aufnahme in die Berufsschule.

Freistellung

Der Ausbildungsbetrieb ist gemäß § 15 Berufsbildungsgesetz verpflichtet seinen schulpflichtigen Auszubildenden zum Berufsschulunterricht anzuhalten und freizustellen. Die Freistellungsverpflichtung für die Teilnahme am Berufsschulunterricht gilt für jugendliche und erwachsene Auszubildende gleichermaßen.

Beschäftigungsverbot

Vor einem um 9:00 Uhr beginnenden Unterricht dürfen Jugendliche und Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind, nicht beschäftigt werden.

Anrechnung:

Die Berufsschulzeit gehört grundsätzlich zur Ausbildung und ist daher auf die betriebliche Ausbildungszeit anzurechnen. Die Anrechnungspflicht ist bei jugendlichen Auszubildenden anders geregelt als bei Erwachsenen. Nähere Informationen erhalten Sie von den zuständigen Ausbildungsberatern der Industrie- und Handelskammer zu Schwerin.

Entgelt:

Nach § 19 Berufsbildungsgesetz ist Auszubildenden die Vergütung auch für die Zeit der Freistellung zur Berufsschule zu zahlen. Dies gilt für Auszubildende unter und über 18 Jahren gleichermaßen.

Folgende Berufsschulen sind als duale Partner in Westmecklenburg zuständig:

- Berufliche Schule der Landeshauptstadt Schwerin / Wirtschaft und Verwaltung Obotritenring 50, 19059 Schwerin
- Berufliche Schule der Landeshauptstadt Schwerin / Technik Gadebuscher Str. 153, 19057 Schwerin
- Berufliche Schule des Landkreises Nordwestmecklenburg / Berufsschulzentrum Nord Lübsche Str. 207, 23968 Wismar
- Berufliche Schule Parchim Eldestr. 7, 19370 Parchim
- Berufliche Schule Ludwigslust Techentiner Str. 1, 19288 Ludwigslust

Vergütung in der Berufsausbildung

Es ist wichtig, den verfügbaren Fachkräftenachwuchs für Mecklenburg-Vorpommern zu gewinnen und zu binden. Hier sind in erster Linie die Unternehmen selbst gefordert. Sie müssen für ihr Ausbildungsangebot ein wirksames Marketing in der Region entwickeln und umsetzen, sowie attraktive Rahmenbedingungen bieten. Dazu zählt die Ausbildungsqualität ebenso wie eine angemessene Ausbildungsvergütung.

Gerade die mobilen, engagierten und leistungsstarken Jugendlichen der Abgangsklassen informieren sich intensiv über die Ausbildungsmöglichkeiten in der Region. Finden sie diese nicht, erhalten sie nur ausweichende oder gar keine Antworten auf ihre Bemühungen und Bewerbungen oder finden sie die Rahmenbedingungen nicht attraktiv, so werden sie sich in den Regionen Hamburg und Lübeck informieren. Es besteht dann die Gefahr, sie als leistungsstarke Fachkräfte für die Region zu verlieren. Die meisten Ausbildungsangebote könnten mit den Schulabgängern der Region besetzt werden. Unternehmen, die bereits unmittelbare Partnerschaften mit Schulen pflegen,

Teilzeit in der Berufsausbildung

Nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) besteht die Möglichkeit, die Ausbildungszeit zu verkürzen. Dies setzt das Vorliegen eines berechtigten Interesses und eines gemeinsamen Antrags von Auszubildenden und Ausbildenden voraus. Zudem muss zu erwarten sein, dass das Ausbildungsziel auch in der verkürzten Zeit erreicht wird. Ist davon auszugehen, kommt eine Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit in Betracht. Dadurch ist es möglich, die Teilzeitberufsausbildung im Zeitrahmen der regulären Ausbildungsdauer zu absolvieren. Die reguläre Ausbildungsdauer (z. B. drei Jahre) bleibt dabei erhalten, die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit wird hingegen verkürzt.



haben trotz weniger Schulabgänger keine Probleme. Im Rahmen der Kooperationen haben sich die Rahmenbedingungen für die Berufsausbildung unter den Jugendlichen herumgesprochen, die Qualität ist bekannt. Dies gepaart mit dem Wissen einer relativ hohen Übernahmechance nach der erfolgreichen Berufsausbildung ist das beste Marketing. Für besonders leistungsstarke Jugendliche müssen besondere Formen der Berufsausbildung gefunden werden. Zusatzqualifikationen, unkomplizierte Übergänge zur Meister- und Fachwirtqualifizierung und vorzeitige Zulassungen zur Abschlussprüfung sind nur einige Beispiele.

Nicht angemessene Ausbildungsvergütungen wirken dem entgegen. Die Angemessenheit wird dabei nach den Angaben des Bundesinstitutes für Berufsbildung und der Tarifregisterstelle für Mecklenburg-Vorpommern ermittelt und ist in den Berufsbereichen unterschiedlich. Sie können durch nicht tariflich gebundene Unternehmen um maximal 20 Prozent unterschritten werden.

Unangemessene Ausbildungsvergütung kann teuer werden

Schließen Ausbildender und Auszubildender einen Ausbildungsvertrag, der zwar bei

der zuständigen Kammer eingetragen werden soll, dessen Vergütung aber weder gezahlt noch abgerechnet wird, handelt es sich um einen Scheinvertrag. Das hat das sächsische Landesarbeitsgericht im Fall eines Kfz-Unternehmers entschieden, der mit seinem Lehrling zwei unterschiedliche Ausbildungsverträge schloss. Ein Vertrag beinhaltete Ausbildungsvergütungen über 230, 280, 320 und 390 Euro für die jeweiligen Ausbildungsjahre. Später schloss er einen zweiten Vertrag mit Ausbildungsvergütungen von 308, 352, 396 und 432 Euro. Nur diesen zweiten Vertrag ließ er bei der Kammer registrieren, während er die Abrechnung und Zahlung nach dem ersten Vertrag vornahm.

Im dritten Lehrjahr wurde das Ausbildungsverhältnis durch Vergleich aufgelöst. Der Lehrling verlangte anschließend die Differenz zum tariflichen Ausbildungslohn (400, 455, 510 Euro). In seiner Begründung verweist das Gericht darauf, dass bei Unterschreiten von 80 Prozent der tariflichen Ausbildungsvergütung die gesetzlich vorgeschriebene Angemessenheit nicht mehr gegeben sei. Zudem sei der zweite Ausbildungsvertrag ein Scheingeschäft gewesen, weil er nur zur Vorlage bei der Kammer gedient habe, aber nicht zum Vollzug. Geschuldet sei

stattdessen die tarifliche Ausbildungsvergütung. Eine geltungserhaltende Reduktion der vertraglichen Vereinbarung bis zur Angemessenheitsgrenze komme nicht in Betracht, weil sie mit dem Schutzzweck des Berufsbildungsgesetzes nicht vereinbar sei. *(Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen vom 16. November 2010; Az.: 7 Sa 254/10)*

Marktfähige Ausbildungsvergütungen werden sich immer mehr an der Höhe des Tarifs orientieren, auch für die Unternehmen, die nicht tariflich gebunden sind. Deshalb haben sich die Ausbildungsunternehmen des Arbeitskreises Bildung klar positioniert und die IHK zu Schwerin als „zuständige Stelle“ beauftragt, die notwendige Qualität in der Berufsausbildung der IHK-zugehörigen Unternehmen zu gewährleisten und für günstige Rahmenbedingungen sowie eine vernünftige Ausbildungsvergütung zu werben.



Berechtigtes Interesse

Der Begriff „bei berechtigtem Interesse“ ist im BBiG nicht näher definiert. Jedoch liegt nach der Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung ein „berechtigtes Interesse“ vor, wenn Auszubildende eigene Kinder oder pflegebedürftige nahe Angehörige zu betreuen haben bzw. vergleichbare Gründe vorliegen. Auch bei der Ausbildung Behinderter kann eine Teilzeitausbildung in Betracht kommen. Eine Teilzeitausbildung ermöglicht den Auszubildenden, Familienarbeit und Ausbildung miteinander zu vereinbaren.

Grenzen

Das BBiG legt für die Verkürzung der Ausbildungszeit keine Untergrenze fest. Es ist im jeweiligen Einzelfall zu prüfen, ob die Auszubildenden mit den wesentlichen Betriebsabläufen vertraut gemacht und hinreichend in die betriebliche Praxis eingebunden werden können. Als Richtwert soll hier eine wöchentliche Mindestausbildungszeit von 25 Stunden sichergestellt werden. **So kann eine Teilzeitausbildung ablaufen:** Betrieb und Auszubildende einigen sich auf eine Stundenzahl zwischen 20 und 30 Wochenstunden

- **Variante 1:** Teilzeitausbildung ohne Verlängerung der Ausbildungszeit (z. B. drei Jahre gemäß der Ausbildungsordnung). Die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 25 Wochenstunden (bzw. 75 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit).
- **Variante 2:** Teilzeitausbildung mit Verlängerung der Ausbildungszeit um maximal ein Jahr. Die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts in Vollzeit beträgt mindestens 20 Wochenstunden.

Alle Vertragspartner sprechen ab, zu welchen Zeiten diese Stunden geleistet

werden (Vormittag, Nachmittag, Abend, Wochenzeitkonto). Der Berufsschulunterricht findet in Vollzeit statt. Die Berufsschule wird über das gewählte Modell informiert. Bei beiden Varianten bemisst sich die Ausbildungsvergütung prozentual an der Arbeitszeit. Sofern Teilzeitauszubildende an genauso vielen Arbeitstagen wie Vollzeitbeschäftigte arbeiten, haben sie den gleichen Urlaubsanspruch wie die Vollzeitbeschäftigten. Findet die Teilzeitausbildung an weniger betrieblichen Arbeitstagen statt, reduziert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. An den Ausbildungsvertrag wird ein Vertragszusatz gefügt, in dem die Teilzeitvereinbarung schriftlich fixiert wird.

Ausbildungsvergütung

Der ausbildende Betrieb kann entsprechend der prozentualen Verkürzung der Ausbildungszeit auch die Vergütung kürzen. Bei der Ausbildung steht zwar die Lern- und Ausbildungspflicht im Vordergrund, weil nach Rechtsprechung des BAG die Ausbildungsvergütung aber auch Entgeltcharakter besitzt, gilt das Prinzip „Keine Ausbildung, keine Vergütung“ analog dem arbeitsrechtlichen Grundsatz „Keine Arbeit, kein Lohn“.



Drum prüfe, wer sich ewig bindet!

Die ersten Wochen der Ausbildung sind vorbei. Und damit endet auch eine letzte Prüfphase schneller, als vielen Ausbildern lieb sein dürfte. Denn innerhalb der Probezeit ist die Möglichkeit, das Ausbildungsverhältnis zu kündigen, stark vereinfacht. Danach ist eine Kündigung nur noch im Ausnahmefall – „aus wichtigem Grund“ – möglich.

Am Anfang einer jeden Berufsausbildung steht eine mindestens ein- bis höchstens viermonatige Probezeit, die nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) vorgeschrieben ist. Im Rahmen dieser Regelung kann die konkrete Dauer zwischen Ausbildenden und Auszubildenden frei vereinbart werden. Sie wird in die Niederschrift des Berufsausbildungsvertrages eingetragen.

Rechte und Pflichten

Da die Probezeit schon zur Berufsausbildung gehört, bestehen auch die vollen beiderseitigen Rechte und Pflichten der Ausbildenden und Auszubildenden. Die Probezeit dient als eine Art „Bewährungsprobe“ dem gegenseitigen Kennenlernen von Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden. Sie ist somit eine Bedenkzeit für den Auszubildenden, ob er die richtige Entscheidung bei seiner Berufswahl getroffen hat und mit den an ihn gestellten Anforderungen zu- rechtkommt. Andererseits prüft der Betrieb, ob der Auszubildende für den Beruf geeignet ist, Interesse zeigt und sich in das Betriebsgeschehen einordnet.

Bei der Einschätzung des Auszubildenden sollten jedoch nicht die gleichen Maß-

stäbe angesetzt werden, wie bei der üblichen Mitarbeiterbeurteilung. Berufsanfänger sind in ihrer Verhaltensweise noch durch vorangegangene schulische Ausbildungen geprägt. Sie befinden sich meistens noch in ihrer Entwicklung, in der sie sich auf die Arbeitswelt umstellen. Daher sollte neben den Leistungen auch das Lern- und Sozialverhalten der jungen Menschen beurteilt werden. Beim Lernverhalten wird die Mitarbeit bei den Unterweisungen und Lehrgesprächen sowie das Anwenden des Erlernenen in der betrieblichen Praxis beurteilt. Das Sozialverhalten bewertet hingegen die Einstellung und das Verhalten gegenüber Ausbildern, anderen Auszubildenden und Mitarbeitern sowie etwaigen Kunden und Lieferanten.

Beurteilungsbogen

Die Beurteilungskriterien müssen von vornherein klar definiert sein. Die Ergebnisse werden schriftlich in einem Beurteilungsbogen festgehalten und sollten möglichst von mehreren Beurteilern stammen. Genauso

sollte bereits mit Beginn der Ausbildung darauf verwiesen werden, dass auf dieser Basis ein Beurteilungsgespräch, gegebenenfalls auch mehrere, stattfinden werden. Auch der enge Kontakt zu den Eltern sollte nicht nur bei Problemen intensiv gepflegt werden. Um das Urteil auf eine möglichst breite Basis zu stützen, zählen auch die Leistungen in der Berufsschule zum Umfang der Einschätzung. Spätestens einen Monat vor dem Ende der Probezeit sollten sich Ausbilder und Auszubildende zusammensetzen und über Stärken und Schwächen sprechen. So kann auch der Umgang mit Kritik beobachtet werden. Außerdem lässt sich feststellen, ob der Auszubildende sein Verhalten in der Folgezeit ändert. Nutzen Sie diese Testphase! Denn nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur noch aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Also nur bei massiven Verstößen gegen den Ausbildungsvertrag. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Ausbildungsverhältnis ein Erziehungsverhältnis ist. Auch eine

invernehmliche Verlängerung der Probezeit über das Höchstmaß von vier Monaten hinaus scheidet aus. Sie

ist nur dann zulässig, wenn es während der Probezeit zu Unterbrechungen kommt

(z. B. durch Krankheit des Auszubildenden), die mehr als ein Drittel der Probezeit in Anspruch



nehmen. Erst dann kann die Probezeit um die Unterbrechungsdauer verlängert werden. Allerdings verlängert sie sich in diesen Fällen nicht automatisch. Zunächst muss die zuständige Kammer vom Ausbildungsbetrieb über eine solche Vertragsänderung schriftlich und begründet benachrichtigt werden. Bei kurzfristigen Unterbrechungen kommt eine Verlängerung der Probezeit nicht in Frage.

Probezeit ist Entscheidungszeit

Letztlich ist das Ziel der Probezeit eine Entscheidung darüber, ob das Ausbildungsverhältnis bis zum Ende der Ausbildung weitergeführt werden soll. Neben der objektiv festgestellten Leistungsfähigkeit des Auszubildenden und dem Arbeitscharakter müssen immer auch die Entwicklungsfähigkeit und die Potentiale des Auszubildenden als Entscheidungskriterium herangezogen werden. D. h., welche Entwicklung ist im Verlauf der Ausbildung zu erwarten.

Kommt nun ein Vertragspartner zu der Überzeugung, dass das Berufsausbildungsverhältnis nicht seinen Erwartungen entspricht, kann er es während der Probezeit jederzeit und auch fristlos kündigen (§ 22 Abs. 1 BBiG). Es muss hierbei kein besonderer, mit der Berufsausbildung zusammenhängender Grund geltend gemacht werden.

Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn die Kündigung gegen die guten Sitten oder den Grundsatz von Treu und Glauben verstoßen würde. Außerdem darf auch die Kündigung während der Probezeit nicht gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen, z.B. gegen § 9 Mutterschutzgesetz, § 18 Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz, § 5 Pflegezeitgesetz und § 2 Arbeitsplatzschutzgesetz. Besonderen Kündigungsschutz haben Auszubildende als Mitglieder des Betriebsrats, des Wahlvorstands sowie als Wahlbewerber, Einladende zu Betriebsversammlungen und Personen, die die Bestellung des Wahlvorstands beantragen, sowie Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und dem Empfänger noch vor dem Ende der Probezeit zugegangen sein.

Findet das Betriebsverfassungsrecht Anwendung, so muss der Betriebsrat gehört werden. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.



Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit (§ 21 Abs. 1 BBiG). Ausbildungszeit ist die konkret im Ausbildungsvertrag vereinbarte Ausbildungszeit. Als ein befristetes Rechtsverhältnis endet das Berufsausbildungsverhältnis automatisch mit Fristablauf. Es bedarf keiner weiteren Erklärung der Vertragsschließenden, insbesondere keiner Kündigung des Vertrages.

Bei Stufenausbildung endet das Berufsausbildungsverhältnis nach § 21 Abs. 1 Satz 1 BBiG erst mit Ablauf der letzten Stufe, sofern die erste Stufe ohne anerkannten Abschluss endet. Es kann aber von den Auszubildenden wegen Aufgabe der Berufsausbildung nach § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG gekündigt werden. Die meisten Berufsausbildungsverhältnisse enden allerdings schon vorher. Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des positiven Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss (§ 21 Abs. 2 BBiG).

Prüfung nicht bestanden – was nun?

Wer die Abschlussprüfung nicht bestanden hat, kann sie zweimal wiederholen

(§ 37 Abs. 1 Satz 2 BBiG). Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

Dies gilt auch dann, wenn Auszubildende wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit an der Abschlussprüfung nicht teilnehmen können. Das Ausbildungsverhältnis wird selbst dann verlängert, wenn zwischenzeitlich – in der Erwartung, dass die Abschlussprüfung bestanden wird – ein Arbeitsverhältnis mit dem Auszubildenden oder einem Dritten begründet wurde.

Was gilt bei Rücktritt oder Nichtteilnahme

Das Ausbildungsverhältnis endet auch dann durch Zeitablauf, wenn Auszubildende von der Abschlussprüfung zurücktreten oder an dieser nicht teilnehmen. Auf die Gründe kommt es insoweit nicht an. Liegt kein wichtiger Grund für den Rücktritt oder die Nichtteilnahme vor, gilt die Prüfung als nicht bestanden. Auszubildende können jedoch Verlängerung nach § 21 Abs. 3 BBiG verlangen. Sehen Auszubildende davon ab, die Verlängerung zu verlangen, so endet das Ausbildungsverhältnis mit Zeitablauf. Auch in diesem Fall kann die Abschlussprüfung zweimal wiederholt werden.



Die Weiterbildungsangebote in Westmecklenburg

Die Industrie- und Handelskammer zu Schwerin prüft schwerpunktmäßig in folgenden Fortbildungsberufen.

- Ausbildereignungsprüfung (Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation nach AEVO)
- Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge
- Geprüfter Bankfachwirt
- Geprüfter Berufspädagoge
- Geprüfter Betriebswirt
- Geprüfter Bilanzbuchhalter
- Geprüfter Fachkaufmann für Büromanagement
- Geprüfter Fachwirt für Versicherungen und Finanzen
- Geprüfter Fachwirt für Logistiksysteme
- Geprüfter Fachwirt im Gesundheits- und Sozialwesen
- Geprüfter Finanzanlagenfachkaufmann
- Geprüfter Fremdsprachenkorrespondent (englisch, spanisch, französisch)
- Geprüfter Handelsfachwirt
- Geprüfter Immobilienfachwirt
- Geprüfter Industriemeister Fachrichtung Elektrotechnik
- Geprüfter Industriemeister Fachrichtung Kunststoff und Kautschuk
- Geprüfter Industriemeister Fachrichtung Mechatronik
- Geprüfter Industriemeister Fachrichtung Metall
- Geprüfter IT-Berater
- Geprüfter IT-Entwickler
- Geprüfter IT-Ökonom
- Geprüfter IT-Projektleiter
- Geprüfter Kraftverkehrsmeister
- Geprüfter Küchenmeister
- Geprüfter Logistikmeister
- Geprüfter Meister für Schutz und Sicherheit
- Geprüfter Personalfachkaufmann
- Geprüfte Schutz- und Sicherheitskraft
- Geprüfter Technischer Betriebswirt
- Geprüfter Technischer Fachwirt
- Geprüfter Wirtschaftsfachwirt

Für diese Fortbildungen bieten die Bildungsträger in der Region Westmecklenburg regelmäßig, berufsbegleitend oder als Vollzeitkurs, Vorbereitungslehrgänge an.

Die IHK-Aufstiegsfortbildung

Weltweit entwickelt sich die Wirtschaft dort am rasantesten, wo Menschen konsequent lernen, forschen, erfinden, entwickeln, vernetzen, beraten, managen und etwas in Eigenverantwortung unternehmen. Auch Unternehmen sind dann am erfolgreichsten, wenn sie die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter fördern. Mitarbeiter kommen im Beruf weiter, wenn sie sich weitere Kompetenzen aneignen, mehr wissen und können. Denn nur mit qualifizierten und kompetenten „Köpfen“ können die Unternehmen Westmecklenburgs im regionalen und weltweiten Wettbewerb Schritt halten und besser sein als andere.

Als Partner der Wirtschaft macht sich die Industrie- und Handelskammer zu Schwerin für ein leistungsfähiges Weiterbildungssystem stark, das flexibel für den Bedarf der Wirtschaft und der Beschäftigten arbeitet. Dabei kümmert sich die IHK nicht nur um den beruflichen Aufstieg der künftigen Fach- und Führungskräfte, sondern ist Partner der Unternehmen für das lebenslange Lernen „von der Schulbank zum Geprüften Betriebswirt“. Die Organisation der Industrie- und Handelskammern hat das folgende dreistufige System der „Aufstiegsfortbildung“ entwickelt. Dazu werden von den IHKs für die jeweiligen Ebenen öffentlich-rechtliche Prüfungen gemäß Berufsbildungsgesetz angeboten. Der Erstausbildung folgt die Weiterbildung auf der Ebene „Fachberater“ beziehungsweise ähnliche Abschlüsse. Auf der Ebene von Fachwirten/Fachkaufleuten und Meistern werden Fachkenntnisse und/oder Führungskompetenzen geprüft. Die oberste Stufe bilden die Weiterbildungen zum Betriebswirt bzw. IT-Engineer. Sie vermitteln ein vielseitiges Repertoire an Führungskompetenz, wie es in der betrieblichen Managementebene erforderlich ist. Diese drei Stufen kann man über verschiedene vertikale „Aufstiegswege“ durch-

laufen: einen kaufmännischen und einen gewerblich-technischen Zweig sowie einen IT-spezifischen und einen arbeits- und berufspädagogischen Teil. Dabei handelt es sich keineswegs um ein geschlossenes System; auch Quereinsteigern bieten sich zahlreiche Möglichkeiten.

1. Ebene der Aufstiegsbildung

Z. B. Der Geprüfte Fachberater ist der fachlich versierte Außenvertreter seiner Branche.

2. Ebene der Aufstiegsbildung

Die Teilnehmer sind entweder Branchenspezialisten, die ihre Fachkenntnisse vertiefen, oder Funktionsspezialisten, die Aufgaben übernehmen, die unabhängig von der Branche sind.

- Der Fachkaufmann ist der Funktionsspezialist.
- Der Fachwirt ist die kaufmännische Führungskraft innerhalb seiner Branche.
- Der Industriemeister ist eine qualifizierte industriell-technische Führungskraft.
- Der Fachmeister ist in anderen Gewerben „Meister seines Faches“.
- IT Consultants und IT Manager verfügen über hochgradige IT-Kompetenz und nehmen mittlere Führungsaufgaben wahr.

3. Ebene der Aufstiegsbildung

Die Teilnehmer sind bereits erfahrene Branchenspezialisten mit umfassenden Fachkenntnissen oder Funktionsspezialisten, die herausragende Aufgaben übernehmen, die unabhängig von einer Branche sind. Durch die Prüfung und die Vorbereitung darauf dokumentieren sie fachliche, methodische und soziale sowie strategische Führungskompetenzen. Die Bezeichnungen in deutscher Sprache lauten für den Abschluss im kaufmännischen Bereich „Betriebswirt“, für den Abschluss im industriellen-technischen Bereich „Technischer Betriebswirt“, im IT-Bereich „Strategischer Professional“ und im berufspädagogischen Bereich „Berufspädagoge (IHK)“.





Bild: manfred walker / pixelio.de

Weiterbildungsstipendium

Das Weiterbildungsstipendium unterstützt junge Menschen bei der weiteren beruflichen Qualifizierung. Das Stipendium fördert fachliche und fachübergreifende Weiterbildungen nach eigener Wahl. Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch ein berufsbegleitendes Studium gefördert werden. Das Stipendium ist ein Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Jährlich erhalten rund 6.000 Berufseinsteiger ein Stipendium. Die SBB – Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung koordiniert im Auftrag und mit Mitteln des BMBF bundesweit die Durchführung durch die Kammern und zuständigen Stellen.

Kann ich mich bewerben?

Voraussetzungen für die Bewerbung um ein Weiterbildungsstipendium sind:

- Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf,
- Berufsabschlussprüfung mit einem Gesamtergebnis von mindestens 87 Punkten bzw. der Durchschnittsnote 1,9 oder besser **oder**
- Platz 1 bis 3 bei einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb **oder**
- ein begründeter Vorschlag des Arbeitgebers oder der Berufsschule.

Bei der Aufnahme in das Programm müssen Sie jünger als 25 Jahre sein. Durch Berücksichtigung von Grundwehr- oder Zivildienst, Elternzeit u. a. kann die Aufnahme auch bis zu drei Jahre später erfolgen. Ein Anspruch auf Aufnahme besteht nicht. Ausführliche Informationen zur Bewerbung finden Sie unter: www.weiterbildungsstipendium.de

Wo kann ich mich bewerben?

Ansprechpartnerin in allen Fragen des Weiterbildungsstipendiums ist die Stelle, bei der der Berufsausbildungsvertrag eingetragen ist. Je nach Berufsausbildung ist dies z. B. eine

- Industrie- und Handelskammer
 - Handwerkskammer
 - Ärztekammer
 - Zahnärztekammer
 - Tierärztekammer
 - Apothekerkammer
 - Rechtsanwaltskammer
 - Notarkammer
 - Steuerberaterkammer
 - Landwirtschaftskammer oder Landesbehörde für Landwirtschaft
 - Einrichtung des öffentlichen Dienstes
- Hinweis: Wenn Sie sich nicht sicher sind, schauen Sie in Ihren Ausbildungsvertrag. Die Kammer/zuständige Stelle hat ihn gegengezeichnet.

Was wird gefördert?

Die Kammer/zuständige Stelle fördert anspruchsvolle Weiterbildungen ihrer Stipendiatinnen und Stipendiaten:

- Maßnahmen zum Erwerb fachbezogener beruflicher Qualifikationen
- Vorbereitungskurse auf Prüfungen der beruflichen Aufstiegsfortbildung, z. B. Meister/-in, Techniker/-in, Betriebswirt/-in, Fachwirt/-in, Fachkaufmann/Fachkauffrau
- Seminare zum Erwerb fachübergreifender und sozialer Kompetenzen, z. B. Fremdsprachen, EDV, Rhetorik, Mitarbeiterführung, Konfliktmanagement,
- Berufsbegleitende Studiengänge, die auf der Ausbildung oder der Berufstätigkeit aufbauen.



Hierfür gibt es bis zu 6.000 Euro in maximal drei Jahren, bei einem Eigenanteil von zehn Prozent je Fördermaßnahme.

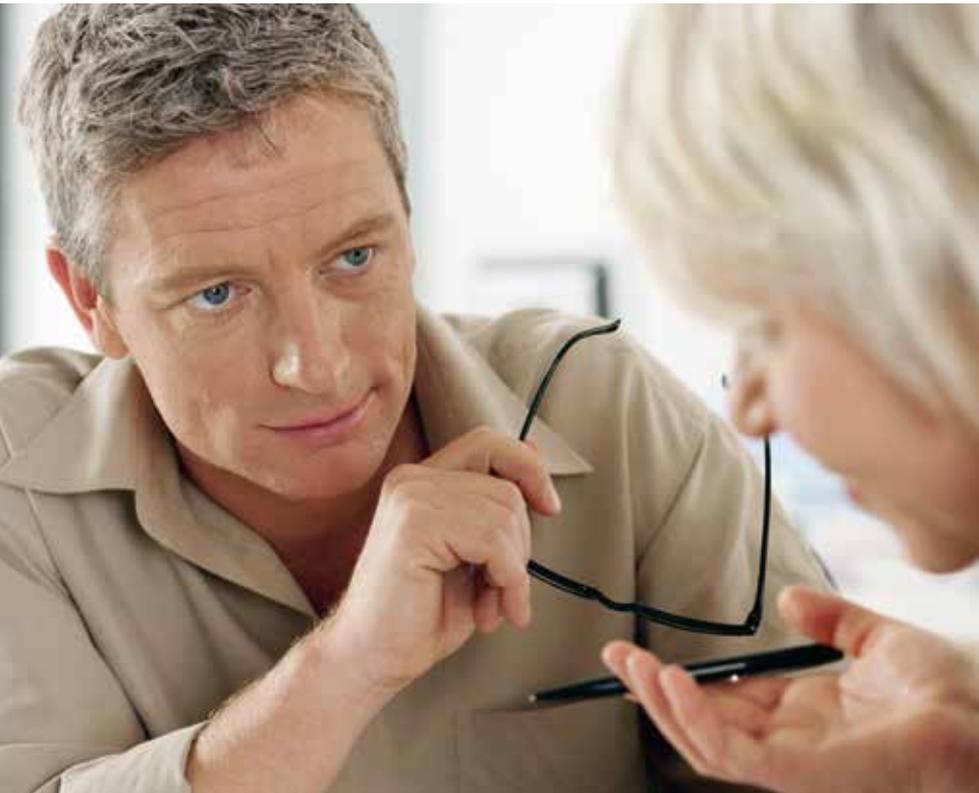
Die Förderung muss vor Beginn jeder Weiterbildung bei der Kammer/zuständigen Stelle beantragt werden. Ausführliche Informationen erhalten Sie bei der IHK zu Schwerin oder auf den Internetseiten der SBB unter:

www.weiterbildungsstipendium.de

Die SBB ist eine gemeinsame Einrichtung von:

- Deutscher Industrie- und Handelskammertag
- Deutscher Handwerkskammertag
- Bundesverband der Freien Berufe

Das Weiterbildungsstipendium ist ein Programm der Begabtenförderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Informationen finden Sie unter: www.bmbf.de/weiterbildungsstipendium



Persönliche Beratung ist die Grundlage des Erfolgs

Die Weiterbildungsberatung der Industrie- und Handelskammer zu Schwerin bietet objektive und trägerneutrale Beratung in allen Fragen der beruflichen Weiterbildung. Sie ist eine Serviceleistung mit langjähriger Tradition und einem internen Qualitätssystem.

IHK-Weiterbildungsberater sind kompetente Ansprechpartner bei einem weiten Spektrum von Fragen:

- Information über die Anforderungen und Zulassungsvoraussetzungen verschiedener Prüfungen und Bildungsgänge
- Suche nach geeigneten Partnern für die Umsetzung von Weiterbildungen
- Recherche nach geeigneten Angeboten und ggf. Aufzeigen von Alternativen zum Weiterbildungsangebot
- Auswahl von Referenten, Dozenten und Trainern
- Unterstützung bei der innerbetrieblichen Weiterbildung

Die Zulassung zu einer IHK-Fortbildungsprüfung

Die Voraussetzungen, die für die Zulassung zu einer IHK-Fortbildungsprüfung erfüllt sein müssen, sind in den Fortbildungsordnungen gemäß der §§ 53 ff. BBiG beschrieben. Sie unterscheiden regelmäßig zwei Zulassungstatbestände:

Zum Einen werden die Zulassungsvoraussetzungen konkret mit der Folge beschrieben, dass Prüfungsbewerber zur Prüfung zugelassen sind, wenn der Tatbestand erfüllt ist (die sogenannte gebundene Entscheidung). Maßgebliches Kriterium bildet dabei die Berufspraxis, deren erforderliche Dauer davon abhängt, wie die Antragsteller vorgebildet sind. Beispielsweise sind Antragsteller zur Prüfung zum anerkannten Abschluss „Geprüfter Handelsfachwirt/ Geprüfte Handelsfachwirtin“ zuzulassen, wenn sie gemäß § 2 Abs. 1 der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Handelsfachwirt/ Geprüfte Handelsfachwirtin:

- eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten dreijährigen kaufmännischen Ausbildungsberuf im Handel und danach eine mindestens einjährige Berufspraxis **oder**

- eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung zum Verkäufer/zur Verkäuferin oder in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf und danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis **oder**
- eine mindestens fünfjährige Berufspraxis nachweisen.

Neben dem rein zeitlichen Aspekt kommt aber auch der inhaltlichen Bewertung der Berufspraxis eine besondere Bedeutung zu.

Die Berufspraxis der Prüfungsbewerber muss wesentliche Bezüge zur beruflichen Qualifikation des angestrebten Fortbil-

dungsberufes haben und damit auch alle berufsprägenden Inhalte umfassen.

Andererseits eröffnet sich ein Ermessenspielraum, wenn Antragsteller keine dieser Voraussetzungen erfüllen. Dann trifft die IHK eine Ermessensentscheidung. Z. B. können Antragsteller zur Prüfung „Geprüfter Handelsfachwirt/Geprüfte Handelsfachwirtin“ zugelassen werden, wenn sie gemäß § 2 Abs. 3 der Rechtsverordnung „... durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft machen, Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche



- innovative Qualifizierung und Personalentwicklung
- Einordnung der Qualität von Angeboten
- Möglichkeiten der Finanzierung und Fördermöglichkeiten, Erstellung von Weiterbildungsvereinbarungen

Welche berufliche Handlungskompetenzen für den Aufstieg erforderlich sind, beschreiben die Fortbildungsordnungen des Bundes (§ 53 BBiG) oder die Fortbildungsprüfungsregelungen der IHKs (§ 54 BBiG). Wie und von wem die beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermittelt werden, ist dagegen nicht festgeschrieben.

Auch wenn Prüfungsteilnehmer sich oft mit Lehrgängen auf die Prüfungen vorbereiten, ist das Absolvieren von Kursen keine formale Zulassungsvoraussetzung. Gerade deshalb eignen sich Fortbildungsprüfungen, um non-formales Lernen (geplantes und organisiertes Lernen in Lehrgängen oder im Betrieb unter Berücksichtigung konkreter Lernziele) und informelles Lernen im beruflichen Kontext (z. B. über Erfahrungen) öffentlich-rechtlich festzustellen.

Handlungsfähigkeit) erworben zu haben, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen."

Als Mittel zur Glaubhaftmachung werden in den oben genannten Rechtsgrundlagen die Vorlage von Zeugnissen und die Glaubhaftmachung auf andere Weise genannt. In Betracht kommen z. B.:

- Arbeitszeugnisse
- Lehrgangszertifikate
- Leistungsnachweise von Bildungseinrichtungen
- Bescheinigungen über Studienzeiten in einem berufsadäquaten Studium



Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz werden Fortbildungen gefördert, die fachlich gezielt auf öffentlich-rechtliche Prüfungen nach dem BBiG, der HwO oder auf gleichwertige Abschlüsse nach Bundes- oder Landesrecht vorbereiten. Der angestrebte Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme muss hierbei über dem Niveau einer Facharbeiter-, Gesellen- und Gehilfenprüfung oder eines Berufsfachschulabschlusses liegen. Darüber hinaus müssen weitere Kriterien wie z. B. ein Mindeststundenumfang von 400 Unterrichtsstunden erfüllt sein.

Wie sieht die Förderung beim „Meister-BAföG“ aus?

Gefördert werden Teilzeitmaßnahmen und Vollzeitmaßnahmen. Für beide gibt es den sogenannten Maßnahmebeitrag. Dieser wird unabhängig vom Einkommen und Vermögen gewährt. Er besteht aus einem Beitrag zu den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren und einem Beitrag zu den Kosten des Prüfungsstücks. Bei Vollzeitmaßnahmen kann ein Beitrag zum Lebensunterhalt gewährt werden. Dieser wird einkommens- und vermögensabhängig geleistet.

Wie hoch ist die Förderung?

Maßnahmebeitrag: Der Maßnahmebeitrag für die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren beträgt bis zu 10.226 Euro. Davon werden 30,5 Prozent als Zuschuss geleistet. Für den Rest kann ein zinsgünstiges Darlehen in Anspruch genommen werden.

Prüfungsstück: Das Prüfungsstück wird bis zur Hälfte der notwendigen Kosten, höchstens jedoch bis zu 1.534 Euro als zinsgünstiges Darlehen gefördert.

Beitrag zum Lebensunterhalt: Bei Vollzeitmaßnahmen wird einkommens- und vermögensabhängig ein Unterhaltsbeitrag bis zur individuellen Bedarfssatzhöhe geleistet. Der Unterhaltsbedarf besteht aus einer Zuschuss- und einer Darlehenskomponente. Die Bedarfssätze sehen wie folgt aus:

- 907 Euro für Alleinstehende mit einem Kind,
- 912 Euro für Verheiratete/eingetragene Lebenspartner,

- 1.122 Euro für Verheiratete/eingetragene Lebenspartner mit einem Kind und
- 1.332 Euro für Verheiratete/eingetragene Lebenspartner mit zwei Kindern

Der Zuschuss beträgt hier jeweils bis zu 238 Euro je Monat. Der verbleibende Betrag wird als Darlehen zu zinsgünstigen Konditionen vergeben.

Bestehen Geförderte die Abschlussprüfung der Aufstiegsfortbildungsmaßnahme, werden Ihnen auf Antrag 25 Prozent des zu diesem Zeitpunkt noch nicht fällig gewordenen Darlehens für die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren erlassen. Bei der Gründung oder Übernahme eines Unternehmens wird bereits ab der Einstellung und der dauerhaften Beschäftigung eines neuen sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiters oder Mitarbeiterin oder eines oder einer Auszubildenden 33 Prozent des auf die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren entfallenden Restdarlehens gewährt.



IHK-Lehrstellenbörse

www.ihk-lehrstellenboerse.de

In der IHK-Lehrstellenbörse der Industrie- und Handelskammern haben Unternehmen die Möglichkeit, ihre Ausbildungsplatzangebote zentral im Internet Lehrstellensuchenden zur Verfügung zu stellen.

Dafür haben die Industrie- und Handelskammern diese bundesweite Lehrstellenbörse ins Leben gerufen. Die Börse ist nicht an regionale Grenzen gebunden.

Die Suche ist im gesamten Bundesgebiet möglich, auch Angebote sind bundesweit sichtbar. Zudem bietet die Börse den Unternehmen eine kostenlose Veröffentlichung offener Ausbildungsplätze sowie eine gezielte Suche nach Bewerbern. In die IHK-Lehrstellenbörse können Unternehmen ihre freien Lehrstellen selbst eintragen. Umgekehrt können auch Jugendliche ihre Bewerbung einstellen. Die bundesweite Internetplattform steht Unternehmen und Ausbildungsplatzsuchenden (auch aus Westmecklenburg) online zur Verfügung.

Schnell und komfortabel

Die gemeinsame Lehrstellenbörse der IHKs richtet sich vorrangig an Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz suchen und sich über Ausbildungsberufe informieren wollen. Wie an einer echten Börse bringt sie die Nachfrage der Jugendlichen mit den Angeboten ausbildungsberechtigter Unternehmen zusammen.

Ausbildungsplätze finden

Die Lehrstellenbörse stellt Angebote für Jugendliche bereit, die sich auf einen Ausbildungsplatz in ihrer Region bewerben wollen. Und sie zielt auf diejenigen ab, die einen speziellen Beruf, der nicht überall angeboten wird, in einem größeren Radius suchen.

Angebote verwalten

Sind Sie ein größeres Unternehmen oder haben Filialen an verschiedenen Standorten? Dann können Sie über die Filialverwaltung Ihre Ausbildungsplatzangebote einfach von zentraler Stelle organisieren. Die Pflege der Angebote lässt sich zudem auf andere Abteilungen oder Unternehmen übertragen. Voraussetzung ist die erteilte Ausbildungsberechtigung in den einzelnen Filialen.



Welcher Beruf passt?

Die IHK-Lehrstellenbörse bietet außerdem jede Menge nützliche Informationen für Jugendliche zum Start in die Ausbildung. Umfangreiche Steckbriefe zu gut 270 Berufen erklären zahlreiche Berufsbilder.

Sie wollen selbst auf Bewerber zugehen?

Ein Matching-Tool gleicht Ihr Ausbildungsplatzangebot mit Gesuchen der Jugendlichen ab. Über neue und passende Bewerbungen werden Sie auf Wunsch täglich per E-Mail informiert, sofern der Jugendliche sein Gesuch für Unternehmen sichtbar macht. So können Sie sich unkompliziert einen ersten Eindruck verschaffen und bei



Das Schlichtungsverfahren in der Berufsausbildung

Bei Ausbildungsverhältnissen ist der Klage zum Arbeitsgericht die Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuss bei der zuständigen Stelle, z. B. der IHKs, in bestimmten Fällen zwingend vorgeschaltet. Zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Ausbildenden und Auszubildenden aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis können die zuständigen Stellen im Sinne des Berufsbildungsgesetzes Ausschüsse bilden, denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl angehören müssen.

Der Ausschuss hat die Parteien mündlich zu hören (§ 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz). Ist jedoch ein Ausschuss gebildet (dies ist bei den meisten IHKs der Fall), so muss bei Streitigkeiten aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis, die Verhandlung vor dem Ausschuss der Klage vorangegangen sein. Sonst ist die Klage zum Arbeitsgericht unzulässig. Bei Streitigkeiten im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung, beruflichen Fortbildungen oder Umschulungen oder aus Rechtsverhältnissen nach § 26 BBiG, ist das Arbeitsgericht direkt anzurufen, sofern arbeitsrechtliche Streitigkeiten vorliegen. Insoweit ist der Ausschuss nicht zuständig. Er ist auf die Beilegung

von Streitigkeiten zwischen Ausbildenden und Auszubildenden festgelegt, und zwar nur auf solche, die aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis resultieren. **Streitigkeiten aus einem beendeten Berufsausbildungsverhältnis gehören nicht vor den Ausschuss!** Der Ausschuss ist aber auch dann zuständig, wenn Streit darüber herrscht, ob das Berufsausbildungsverhältnis noch besteht, z. B. nach Ausspruch einer Kündigung, sei es durch Auszubildende oder Ausbildende, und wenn der Gekündigte diese Kündigung nicht gegen sich gelten lassen will. Besonderheiten gelten für eine Klage auf Weiterbeschäftigung während des Kündigungsrechtsstreits.

Gütlicher Abschluss ist Ziel

Es gibt fünf Möglichkeiten, wie die Verhandlung abgeschlossen werden kann:

- Vergleich
- einstimmiger Spruch des Ausschusses
- Festlegung des Ausschusses, dass weder eine Einigung noch ein Spruch möglich war
- Säumnisspruch
- Rücknahme des Antrags

Sofern das Verfahren keine anderweitige Erledigung findet, insbesondere durch Rücknahme des Antrags oder Vergleich, hat der Ausschuss einen Spruch zu fällen.



Interesse Kontakt mit dem Jugendlichen aufnehmen.

Die Lehrstellenbörse der Industrie- und Handelskammern ist mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) verlinkt. Dadurch haben Sie Zugang zu allen relevanten Berufsverordnungen. Bei Fragen zu Ausbildungsberechtigungen können Sie direkt die Ausbildungsberater der Schweriner Industrie- und Handelskammer kontaktieren.

E-Mail-Benachrichtigung und Merkliste

Registrierte Jugendliche werden täglich über neue Ausbildungsplätze benachrichtigt. Im persönlichen Bereich entscheiden sie, ob ihr Gesuch für Unternehmen sichtbar

Über den Spruch berät er in Abwesenheit der Beteiligten und verkündet ihn im Anschluss daran. Der Ausschuss setzt sich in der Regel aus je einem Vertreter oder einer Vertreterin der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zusammen. Nicht erforderlich ist, dass es sich um „echte“ Arbeitgeber oder Arbeitnehmer handelt. Die Tätigkeit im Schlichtungsausschuss ist ehrenamtlich.

Auch Spruch möglich

Ein Spruch kommt nur dann zustande, wenn sich beide Mitglieder des Schlichtungsausschusses auf einen Spruch einigen. Ein Zwang zur Einigung besteht nicht. Kommt im Ausschuss keine Entscheidung zustande, sind die Beteiligten hierüber mündlich zu unterrichten. Erscheinen Antragsteller ohne ausreichende Entschuldigung nicht zum Verhandlungstermin und lassen sie sich auch nicht vertreten, sind sie also säumig, so ist auf Antrag des Antragsgegners ein Versäumnisspruch zu erlassen. Der Antragsteller wird dann mit seinem Begehren abgewiesen. Ist der Antragsgegner säumig, wird dem Antrag stattgegeben, sofern die Begründung den Antrag rechtfertigt.

Das Verfahren selbst ist gebührenfrei. Jeder Beteiligte trägt die ihm durch das Verfahren entstandenen Kosten selbst. Zeugen und

ist, wenn dieses über passende Angebote verfügt. Hier können sie interessante Angebote und Steckbriefe über die Merkliste dauerhaft speichern und an Freunde weiterempfehlen.

App zur Lehrstellenbörse

Für Smartphone-Nutzer steht eine bedienungsfreundliche App zur Verfügung. Damit wird die Lehrstellensuche für Jugendliche noch leichter. Die App ist kostenlos bei iTunes (iOS) und Google Play (Android) erhältlich.

Technischer Hinweis: die App ist für Smartphones und Tablets konzipiert und unterstützt Android ab Version 2.3 sowie iOS ab Version 5.0.

Datenpflege im Hintergrund

Die Lehrstellenbörse ist ein gemeinsames Angebot der IHKs, um die Suche nach geeigneten Lehrstellenbewerbern zu unterstützen. Die IHKs halten den direkten Kontakt zu ihren Mitgliedsunternehmen, beraten rund um die Ausbildung und berechnen Unternehmen zur Ausbildung. Unternehmen können ihre IHK auch mit der Verwaltung der Angebote beauftragen.

Sachverständige sind von demjenigen Beteiligten zu entschädigen, der sie zum Beweis seiner Behauptungen angeboten hat. Wenn diese Regelung allerdings zu unbilligen Härten führen würde, kann der Ausschuss durch Spruch eine Kostenentscheidung fällen.

Arbeitsgericht anrufen?

Dem Spruch oder Säumnisspruch des Ausschusses sowie der Feststellung, dass kein Spruch zustande gekommen ist, ist eine schriftliche Rechtsmittelbelehrung beigefügt. Wird der vom Schlichtungsausschuss gefällte Spruch nicht innerhalb einer Woche von beiden Parteien anerkannt, so kann binnen zwei Wochen nach ergangenem Spruch Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden.

Bei Nichtzustandekommen eines Spruchs kann ebenfalls binnen zweier Wochen Klage beim Arbeitsgericht erhoben werden. Ein von den Beteiligten anerkannter Spruch besitzt die Rechtskraft eines Urteils. Aus einem anerkannten Spruch und aus einem Vergleich findet die Zwangsvollstreckung statt, wenn der Spruch von dem Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, der für die Geltendmachung des Anspruchs zuständig wäre, für vollstreckbar erklärt worden ist.



Berufsausbildungsbeihilfe

Nicht immer ist es möglich, unmittelbar am Wohnort eine Ausbildung anzunehmen. Unsere auf Flexibilität ausgerichtete Gesellschaft stellt so manch jungen Menschen vor leistbare Herausforderungen. Manchmal sind die Kosten, die mit der auswärtigen Ausbildung verbunden sind, ein gewichtiger Entscheidungsgrund. Der Gesetzgeber hat eine Möglichkeit geschaffen, finanzielle Herausforderungen abzufedern. Die Berufsausbildungsbeihilfe.

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) wird während einer beruflichen Ausbildung sowie während einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme einschließlich der Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses geleistet. Auszubildende erhalten Berufsausbildungsbeihilfe, wenn sie während der Ausbildung nicht bei den Eltern wohnen können, weil der Ausbildungsbetrieb vom Elternhaus zu weit entfernt ist.

Mit der Gewährung von BAB sollen

- wirtschaftliche Schwierigkeiten überwunden werden, die einer angemessenen beruflichen Qualifizierung entgegenstehen
- Ausgleich am Ausbildungsmarkt unterstützt werden
- berufliche Beweglichkeit gesichert und verbessert werden.

Berufsausbildungsbeihilfe wird auf Antrag erbracht und ist bei der Agentur für Arbeit zu stellen, in deren Bezirk der Auszubildende seinen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat. Wird der Antrag erst nach Beginn der Ausbildung oder der berufsvorbereitenden Maßnahme gestellt, wird sie rückwirkend längstens vom Beginn des Monats an geleistet, in dem die Leistungen beantragt worden sind. Weitere Auskünfte können unter der bundesweite Telefonnr. 01801 - 555 111* (*Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min) erfragt werden.

In der Praxis Top – in der Schule Flop?

Bewerbungsgespräche um einen Ausbildungsplatz in Unternehmen scheitern nicht selten an Zweifeln, ob der zukünftige Auszubildende den Anforderungen der Berufsschule gewachsen ist. Plötzliche Leistungseinbrüche beim Lehrling während der Ausbildung können einen Unternehmer auch unruhig werden lassen.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Der Gesetzgeber hat in einer rechtlichen Regelung ausbildungsfördernde Angebote aufgelegt, die sogenannten „ausbildungsbegleitenden Hilfen“ (abH) und die sozialpädagogische Begleitung. Wer einen benachteiligten Jugendlichen betrieblich ausbildet, kann bei administrativen und organisatorischen Aufgaben unterstützt werden. Durch die jeweils für den Betrieb zuständige Agentur für Arbeit oder einen Träger der Grundsicherung wird ein fachlich versierter Partner beauftragt, derartige Leistungen zu erbringen. Im Regelfall werden aber Leistungen beauftragt, die helfen, Auszubildenden den erfolgreichen Abschluss einer Berufsschulprüfung zu ermöglichen. „Gezielter Förder- und Stützunterricht“ sind hier die Stichworte. Diese Hilfe kann natürlich auch gewährt werden, wenn benachteiligte Jugendliche im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz oder einer Einstiegsqualifizierung qualifiziert wird.

Die Ziele und Inhalte von abH

Mit ausbildungsbegleitenden Hilfen sollen förderungsbedürftigen Jugendlichen die

Aufnahme, Fortsetzung sowie der erfolgreiche Abschluss einer erstmaligen betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ermöglicht und Ausbildungsabbrüche verhindert werden.

Für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche in einer Einstiegsqualifizierung sollen ausbildungsbegleitende Hilfen die erfolgreiche Absolvierung der Einstiegsqualifizierung ermöglichen und die Chancen auf einen Übergang in eine sich anschließende Berufsausbildung verbessern. Hilfestellung gibt es bei:

- Lücken und Lernschwierigkeiten in der Fachtheorie und Fachpraxis
- Sprachproblemen
- Problemen im sozialen Umfeld
- Problemen im Betrieb
- Problemen mit Prüfungen

Wer kann abH in Anspruch nehmen?

Förderungsbedürftig sind lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende, die wegen der in ihrer Person liegenden Gründe ohne die Förderung eine Berufsausbildung bzw. Einstiegsqualifizierung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können. Förderungsbedürftig sind auch Auszubildende, bei denen ohne eine Förderung ein Abbruch ihrer Ausbildung droht.

Wie wird abH umgesetzt?

- kleine Lerngruppen oder Einzelunterricht
- regelmäßiger Stütz- und Förderunterricht, 3 bis 8 Stunden wöchentlich
- in der Regel außerhalb der betrieblichen Ausbildungszeiten, nach Vereinbarung auch an Samstagen

Wann ist abH sinnvoll?

- Zu Beginn der Ausbildung, wenn eine betriebliche Ausbildung nur mit zusätzlicher Unterstützung aufgenommen und erfolgreich durchlaufen werden kann, auch um einen Ausbildungsabbruch in der Anfangsphase zu verhindern.
- Während einer Ausbildung, wenn Schwierigkeiten auftreten und ein Abbruch durch den Einsatz von abH vermieden werden kann.
- Zu Beginn und während einer Einstiegsqualifizierung, wenn eine zusätzliche Unterstützung erforderlich ist, um die Einstiegsqualifizierung erfolgreich zu absolvieren und um die Aussichten auf eine anschließende Übernahme in eine betriebliche Berufsausbildung zu verbessern.

Was kostet abH?

Für Teilnehmer und Unternehmen entstehen keine Kosten.

Wie kommt der Betrieb oder der/die Auszubildende an diese Leistung und wer kann hier beraten?

Gerne helfen die Beratungsfachkräfte der Berufsberatung der jeweiligen Agenturen für Arbeit weiter. Dort erfährt man, ob ein Unternehmen oder ein Auszubildender alle förderrechtlich relevanten Voraussetzungen erfüllen. Die Berufsberatung der Agentur für Arbeit Schwerin ist telefonisch über die bundesweite Telefonnummer 01801 – 555 111* (* Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min) zu erreichen.

Gerne können Anfragen auch via Mail an folgende Adresse gerichtet werden: Schwerin.251-U25@arbeitsagentur.de

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen trat am 1. April 2012 in Kraft. Die IHKs wurden als zuständige Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz mit der Durchführung des Anerkennungsverfahrens für ausländische Berufsqualifikationsabschlüsse, bezogen auf IHK-Abschlüsse, betraut. Um diese neue Aufgabe möglichst kompetent und effizient zu erfüllen, haben die IHKs diese komplexe Aufgabe auf eine zentrale Stelle in Form eines öffentlich-rechtlichen Zusammenschlusses (ÖRZ) nach § 10 IHKG übertragen.

Seit April 2012 haben EU-Bürger/innen sowie Angehörige von Drittstaaten mit Erwerbsaussichten in Deutschland einen Rechtsanspruch auf Prüfung der Gleichwertigkeit in Bezug zu einem deutschen Berufsqualifikationsabschluss. Zuwanderer, die im Ausland einen Beruf erlernt haben, können künftig erheblich leichter in Deutschland eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung ausüben. Das Gesetz weitet die Möglichkeit der Anerkennung im Vergleich zu den bisherigen Regelungen deutlich aus. So soll es für die rund 350 nicht reglementierten Berufe (Ausbildungsberufe im Berufsbildungsgesetz und im Handwerk) künftig einen Rechtsanspruch auf Feststellung der Gleichwertigkeit geben, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Der öffentlich-rechtliche

Zusammenschluss von insgesamt 77 IHKs trägt den Namen IHK-FOSA (Foreign Skills Approval) und ist in Nürnberg ansässig (www.ihk-fosa.de).

Es gelten einheitliche Qualitätsstandards und eine Gleichbehandlung in der Umsetzung wird ermöglicht. Die IHK-Dienstleistung vor Ort wird durch eine Verfahrensberatung und das Vorhalten aller zentral erstellten Merkblätter und Vordrucke sichergestellt, ferner kann eine Nachberatung zur Weiterqualifizierung vor Ort erfolgen.



Mit VerA am Ball bleiben

VerA heißt Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und ist eine Initiative des Senior Experten Service (SES). VerA hilft Dir, wenn Du Probleme in der Ausbildung hast oder sogar alles hinschmeißen möchtest. Weil Du

- in der Berufsschule nicht mitkommst oder
- unter Prüfungsstress stehst oder
- Ärger mit Ausbildern/Lehrern hast oder
- einen neuen Ausbildungsplatz suchst, oder, oder, oder ...

Wie läuft's? Ganz einfach. Du meldest Dich bei uns, sagst kurz, wo Deine Pro-

bleme liegen und wie wir Dich erreichen können – telefonisch oder per E-Mail. Dann suchen wir für Dich eine Expertin oder einen Experten. Ihr verabredet Euch, guckt, ob Ihr miteinander klarkommt und besprecht, wie ihr gemeinsam weiterarbeiten möchtet. Und dann geht's auch schon los. Ihr trefft Euch regelmäßig und schafft nach und nach alle Probleme aus dem Weg. Du wirst sehen, unsere Leute kennen sich aus. Warum? Sie haben ein ganzes Berufsleben hinter sich. Ganz wichtig ist noch: Deine Ausbildungsbegleitung ist nur für Dich da und für Dich garantiert kostenlos.

Information:

Klaus Rüdiger Nowak, Regionalkoordinator

Initiative VerA in Schwerin
☎ 0172 3814054
schwerin@vera.ses-bonn.de

Nora Ludwig, Koordinatorin Initiative VerA
☎ 0228 260 90-156
vera@ses-bonn.de
Senior Experten Service (SES)
Buschstraße 2, 53113 Bonn



Einstiegsqualifizierungen mit IHK-Zertifikat

Nicht jeder Schulabgänger, der eine Berufsausbildung aufnehmen möchte, verfügt über die notwendige Ausbildungsreife. Das hat verschiedene Ursachen, unter anderem in seinem Leistungsvermögen sowie in seiner Persönlichkeitsentwicklung. Die Einstiegsqualifizierung (EQ) eröffnet Jugendlichen einen erfolgreichen Start in die Berufsausbildung.

Jugendlichen kann mit einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung (EQ) der Start in die Berufsausbildung gelingen. Wenn die Ausbildungsreife nach dem Schulabschluss noch nicht gegeben ist, bietet eine EQ die Möglichkeit in der Zeit von August bzw. Oktober bis zum Ausbildungsbeginn im Folgejahr ein Praktikum im Betrieb zu absolvieren. Sie dient als Türöffner für Ausbildung und Beschäftigung und ist eine erfolgreiche Starthilfe in die Berufsausbildung. Über die Einstiegsqualifizierung erhalten die Jugendlichen die Chance ihr Potenzial zu zeigen, denn Leistungen überzeugen im Unternehmen mehr als Schulabschlüsse es ermöglichen. Die Betriebe können dieses Potenzial für ihre Fachkräftegewinnung nutzen.

Vorteile für die Unternehmen

- Betriebe können ihren Nachwuchs durch eine EQ näher

- kennen lernen. Die Betriebe sehen mehr von den praktischen Begabungen, als Schulzeugnisse aussagen.
- Noch nicht ausbildende Betriebe können auch in diese Ausbildung einsteigen; ebenfalls Betriebe, die nicht alle Anforderungen an eine komplette Ausbildung erfüllen. Der Betrieb muss spezielle Tätigkeitsbereiche des betreffenden Ausbildungsberufes vermitteln können.
- Einstiegsqualifizierungen sind auch für Branchen möglich, die keine Ausbildungsberufe anbieten!
- Die Betriebe können Jugendliche an eine Ausbildung heranzuführen. Der Übergang in eine Ausbildung oder Beschäftigung ist jederzeit möglich.
- Einstiegsqualifizierungen sind aus allen Berufen ableitbar. Alle Tätigkeitsbereiche sind möglich. Sie können abhängig von der Entwicklung des Jugendlichen und den betrieblichen Gegebenheiten flexibel gestaltet werden.
- Sie bieten Jugendlichen, die noch nicht voll ausbildungsfähig sind, eine neue Chance. Damit ist auch ein Imagegewinn für die Unternehmen verbunden.

Was müssen Unternehmen tun?

- Sie schließen mit den Jugendlichen einen Vertrag über die EQ. Vertragsmuster und Beispiele für Einstiegsqualifizierungen sind über die IHK zu Schwerin erhältlich. Sie können weitere Tätigkeitsbereiche gemeinsam mit den Ausbildungsberatern der IHK festlegen.
- Sie setzen Jugendliche in Ihrem Unternehmen ein und vermitteln fachspezifische und soziale Kompetenzen. Die Jugendlichen verpflichten sich zu lernen.
- Für Teilnehmer/-innen der EQ besteht Berufsschulpflicht. Sie werden

entsprechend Berufsvorbereitung auf den Ausbildungsberuf in der entsprechenden Fachklasse des 1. Ausbildungsjahres unterrichtet.

- Die Arbeitsagentur erstattet die Vergütung der EQ von bis zu 216 Euro monatlich zzgl. des Gesamtsozialversicherungsbeitrages pauschal von 107 Euro.
- Betriebe stellen am Ende der EQ ein betriebliches Zeugnis aus und bewerten die Leistungen.
- Die IHK zu Schwerin vergibt ein Zertifikat, das den Übergang in eine spätere Ausbildung oder Berufstätigkeit erleichtert.
- Bei anschließender Ausbildung kann die Ausbildungszeit um bis zu 6 Monate verkürzt werden.

Betriebe, die Plätze im Rahmen einer EQ zur Verfügung stellen, sollten sich mit den Ausbildungsberatern der Industrie- und Handelskammer in Verbindung setzen, um gemeinsam die zweckmäßige und mögliche Spezialisierung festzulegen.

Nach der fachlichen Prüfung werden die Stellen der Agentur für Arbeit gemeldet, damit eine Besetzung mit Jugendlichen, die die notwendigen Bedingungen erfüllen, vorgenommen werden kann. Das Unternehmen schließt mit dem Jugendlichen einen Vertrag zur EQ ab.

Der Antrag auf Förderung wird vor Beginn der Laufzeit des EQ-Vertrages bei der Agentur für Arbeit in dem Bezirk gestellt, wo der EQ-Teilnehmer seinen Wohnsitz hat. Bei schwierigen Fällen kann ein Antrag auf sozialpädagogische Begleitung gestellt werden. Diese Anträge erhalten Sie direkt von der Agentur für Arbeit.



Bild: Gerald Altmann / pixelio.de



Die Mitarbeiter des Geschäftsbereiches Aus- und Weiterbildung

Die IHK zu Schwerin betreut aktuell 145 Ausbildungsberufe sowie 32 Fort- und Weiterbildungsrichtungen, die jeweils mit Prüfungen abschließen. Die Leistungen für die ausbildenden Unternehmen und der Auszubildenden reichen dabei von der Erstberatung des Ausbildungsunternehmens, das gemeinsame Finden des geeigneten Ausbildungsberufes über das Schließen des Ausbildungsvertrages bis zu Anmeldung an den Berufsschulen.

Zusammenwirken von Schule, Wirtschaft und Politik

- Berufsorientierung
- Herstellen von Kontakten und Partnerschaften zwischen Unternehmen und Schulen
- Messen und Berufsstartertage
- IHK-Lehrstellenbörse
- Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Ausbildenden und Auszubildenden
- Durchlässigkeit und Anerkennung von Bildungsabschlüssen



Peter Todt
Geschäftsbereichsleitung,
Bildungs- und Hochschulpolitik, Schlichtung
☎ 0385 5103-401
todt@schwerin.ihk.de



Susann Hoß
Assistenz, Schlichtung, Anerkennung von
Abschlüssen, IHK-Lehrstellenbörse, Messen
☎ 0385 5103-402
hoss@schwerin.ihk.de

Ausbildung

- Beratung und Gewinnung von Ausbildungsbetrieben
- Finden des geeigneten Ausbildungsberufes
- Vorbereitung und Begleitung der Ausbildung im Unternehmen
- Unterstützung beim Finden geeigneter Ausbildungsbewerber



Mathias Hofmann

Berufe der Metall- und Elektrotechnik, der Sicherheitsbranche, Kunststoff, Bau und Medien

☎ 0385 5103-415
hofmann@schwerin.ihk.de

- Organisation und Durchführung von Zwischenprüfungen
- Abstimmungen mit der Berufsschule
- Beratung zum Ausbildungsvertrag
- Organisation und Durchführung von Abschlussprüfungen
- Unterstützung bei Problemen in der Berufsausbildung



Susanne Schulz

Berufe im Bereich Gastgewerbe, Tourismus, Dienstleistung, Gesundheit, IT und Laborberufe

☎ 0385 5103-413
schulz@schwerin.ihk.de

Weiterbildung

- Entwicklung von Weiterbildungsangeboten in der Region
- Beratung von Weiterbildungsinteressierten und Betrieben
- Zusammenarbeit mit Weiterbildungspartnern
- Organisation und Durchführung von Weiterbildungsprüfungen



Mathias Schmidt

Organisation und Betreuung sowie Beratung in allen Fragen der Aufstiegsfortbildung, Weiterbildungsstipendium, Meister-BaföG

☎ 0385 5103-411
schmidt@schwerin.ihk.de



Heidrun Lehnert

Berufe im Bereich Industrie, Holz, Lagerwirtschaft und Logistik, Lebensmittelbranche, Groß- und Außenhandel

☎ 0385 5103-414
lehnert@schwerin.ihk.de



Jana Horn

Berufe des Einzelhandels, kaufmännische sowie Büroberufe

☎ 0385 5103-416
horn@schwerin.ihk.de



Melanie Bruhn

Organisation und Betreuung von Aufstiegsfortbildungsprüfungen sowie der Sachkundeprüfungen und Unterrichtsverfahren

☎ 0385 5103-417
bruhn@schwerin.ihk.de



Kersten Illige

Sachbearbeitung

☎ 0385 5103-408
illige@schwerin.ihk.de



Renate Evermann

Sachbearbeitung

☎ 0385 5103-406
evermann@schwerin.ihk.de



Katja Kammin

Sachbearbeitung

☎ 0385 5103-407
kammin@schwerin.ihk.de

Berufe	Ausbildungsberater
Änderungsschneider	Susanne Schulz
Anlagenmechaniker	Mathias Hofmann
Ausbaufacharbeiter	Mathias Hofmann
Automatenfachmann	Mathias Hofmann
Automobilkaufmann	Susanne Schulz
Bäcker	Susanne Schulz
Bankkaufmann	Jana Horn
Baugeräteführer	Mathias Hofmann
Baustoffprüfer	Mathias Hofmann
Bauzeichner	Mathias Hofmann
Bekleidungsberufe (Modenäher, Modeschneider)	Susanne Schulz
Berufskraftfahrer	Heidrun Lehnert
Bestattungsfachkraft	Heidrun Lehnert
Beton- und Stahlbetonbauer	Mathias Hofmann
Betonfertigteilbauer	Mathias Hofmann
Biologielaborant	Susanne Schulz
Bräuer/ Mälzer	Susanne Schulz
Brunnenbauer	Mathias Hofmann
Buchbinder	Mathias Hofmann
Buchhändler	Jana Horn
Bürokaufmann	Jana Horn
Bürokraft	Jana Horn
Chemiekant	Susanne Schulz
Chemielaborant	Susanne Schulz
Drogist	Susanne Schulz
Drucker	Mathias Hofmann
Elektroanlagenfachkraft	Mathias Hofmann
Elektroanlagenmonteur	Mathias Hofmann
Elektroniker (in allen Fachrichtungen)	Mathias Hofmann
Fachangestellter für Markt- und Sozialforschung	Susanne Schulz
Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	Susanne Schulz
Fachinformatiker	Susanne Schulz
Fachkraft für Abwassertechnik	Heidrun Lehnert
Fachkraft für Automaten-service	Mathias Hofmann
Fachkraft für Fruchtsafttechnik	Heidrun Lehnert
Fachkraft für Hafenlogistik	Mathias Hofmann
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	Heidrun Lehnert
Fachkraft für Lagerlogistik	Heidrun Lehnert
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	Heidrun Lehnert
Fachkraft für Metalltechnik	Mathias Hofmann
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	Heidrun Lehnert
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	Heidrun Lehnert
Fachkraft für Schutz- und Sicherheit	Mathias Hofmann
Fachkraft für Süßwarentechnik	Heidrun Lehnert
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	Susanne Schulz
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	Heidrun Lehnert

Berufe	Ausbildungsberater
Fachkraft im Fahrbetrieb	Heidrun Lehnert
Fachkraft im Gastgewerbe	Susanne Schulz
Fachlagerist	Heidrun Lehnert
Fachmann für Systemgastronomie	Susanne Schulz
Fachpraktiker Küche	Susanne Schulz
Fachpraktiker Verkauf	Jana Horn
Fachwerker Recycling	Heidrun Lehnert
Fahrzeuopfleger	Heidrun Lehnert
Fertigungsmechaniker	Mathias Hofmann
Fleischer	Susanne Schulz
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	Mathias Hofmann
Florist	Susanne Schulz
Fotolaborant	Mathias Hofmann
Fotomedienfachmann	Mathias Hofmann
Fotomedienlaborant	Mathias Hofmann
Galvaniseur	Heidrun Lehnert
Gerber	Susanne Schulz
Gerüstbauer	Mathias Hofmann
Gleisbauer	Mathias Hofmann
Helfer im Gastgewerbe	Susanne Schulz
Hochbaufacharbeiter	Mathias Hofmann
Hochbaufachwerker	Mathias Hofmann
Holzbearbeitungsmechaniker	Heidrun Lehnert
Holzfachwerker	Heidrun Lehnert
Holzmechaniker	Heidrun Lehnert
Hotelfachmann	Susanne Schulz
Hotelkaufmann	Susanne Schulz
Immobilienkaufmann	Jana Horn
Industriekaufmann	Heidrun Lehnert
Industriemechaniker	Mathias Hofmann
Informatikaufmann	Susanne Schulz
IT-Systemelektroniker	Susanne Schulz
IT-Systemkaufmann	Susanne Schulz
Kanalbauer	Mathias Hofmann
Kaufmann für audiovisuelle Medien	Mathias Hofmann
Kaufmann für Bürokommunikation	Jana Horn
Kaufmann für Büromanagement	Jana Horn
Kaufmann für Dialogmarketing	Jana Horn
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	Heidrun Lehnert
Kaufmann für Marketingkommunikation	Mathias Hofmann
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen	Heidrun Lehnert
Kaufmann für Tourismus und Freizeit	Susanne Schulz
Kaufmann für Verkehrsservice	Heidrun Lehnert
Kaufmann für Versicherungen und Finanzen	Jana Horn
Kaufmann im Einzelhandel	Jana Horn
Kaufmann im Gesundheitswesen	Susanne Schulz

Berufe	Ausbildungsberater
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	Heidrun Lehnert
Koch	Susanne Schulz
Konstruktionsmechaniker	Mathias Hofmann
Maschinen- und Anlagenführer Lebensmitteltechnik	Heidrun Lehnert
Maschinen- und Anlagenführer Metall- und Kunststofftechnik	Mathias Hofmann
Maurer	Mathias Hofmann
Mechatroniker	Mathias Hofmann
Mediengestalter Bild und Ton	Mathias Hofmann
Mediengestalter Digital- und Printmedien	Mathias Hofmann
Medienkaufmann Digital- und Print	Mathias Hofmann
Naturwerksteinmechaniker	Mathias Hofmann
Oberflächenbeschichter	Heidrun Lehnert
Papiertechnologe	Mathias Hofmann
Personaldienstleistungskaufmann	Susanne Schulz
Physiklaborant	Susanne Schulz
Polsterer	Heidrun Lehnert
Produktionstechnologe	Susanne Schulz
Restaurantfachmann	Susanne Schulz
Rohrleitungsbauer	Mathias Hofmann
Schlosserfachwerker	Mathias Hofmann
Servicefachkraft für Dialogmarketing	Jana Horn
Servicekraft für Schutz und Sicherheit	Mathias Hofmann
Speiseeishersteller	Susanne Schulz
Sport- und Fitnesskaufmann	Susanne Schulz
Straßenbauer	Mathias Hofmann
Tankwart	Jana Horn
Technischer Produktdesigner	Mathias Hofmann
Technischer Systemplaner	Mathias Hofmann
Textilreiniger	Susanne Schulz
Tiefbaufacharbeiter	Mathias Hofmann
Tierpfleger	Susanne Schulz
Trockenbaumonteur	Mathias Hofmann
Veranstaltungskaufmann	Susanne Schulz
Verfahrensmechaniker für Beschichtungstechnik	Heidrun Lehnert
Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik	Mathias Hofmann
Verfahrensmechaniker in der Steine- und Erdindustrie	Mathias Hofmann
Verfahrenstechnologe für Mühlen- und Futtermittelwirtschaft	Susanne Schulz
Fachpraktiker Verkauf	Jana Horn
Verkäufer	Jana Horn
Verpackungsmittelmechaniker	Heidrun Lehnert
Versicherungskaufmann	Jana Horn
Werkzeugmechaniker	Mathias Hofmann
Zerspanungsmechaniker	Mathias Hofmann
Zimmerer	Mathias Hofmann
Zweiradmechaniker	Mathias Hofmann

Fachkräfte für die Wirtschaft: Der BFD macht es möglich!

Der Berufsförderungsdienst der Bundeswehr (BFD) ist Teil der Wehrverwaltung des Bundes und Ansprechpartner für Arbeitgeber und Bildungsträger. Er fungiert im Rahmen der Kooperation zwischen Bundeswehr und Wirtschaft.

Mit seinen 16 Karrierecentern ist der BFD zentraler Bestandteil der Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr. Er rundet den Personalkreislauf ab und erfasst insbesondere den Bereich der Personalausgliederung ehemaliger Soldaten. Sein Ziel ist es, bei der Eingliederung in das zivile Berufsleben beizutragen. Er nutzt die Leistungen der Berufsförderung für die Erstattung der Kosten bei der Erlangung eines heimat- bzw. standortnahen Arbeitsplatzes, entsprechend der Ausbildung, oder eines neuen Ausbildungsplatzes nach dem Dienstzeitende.

Die ausscheidenden Soldaten haben eine breite Palette an Möglichkeiten, sich für einen späteren zivilen Beruf in oder außerhalb der Bundeswehr zu qualifizieren und damit den unverzichtbaren Schritt zu einer erfolgreichen Eingliederung zu vollziehen. Dieses wird Ihnen gewährt, weil sie bereit waren, sich für eine bestimmte Zeit der Bundeswehr zur Verfügung zu stellen.

Zum Dienstzeitende steht ihnen ein gestaffelter Anspruch auf Förderung der schulischen und beruflichen Bildung von bis zu 60 Monaten zur Verfügung. Die Stafflung richtet sich zeitlich und finanziell nach der Verpflichtungszeit. Der Anspruch beinhaltet neben dem Erwerb weiterführender Schulabschlüsse insbesondere die fachberufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung in öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen, Betrieben, Verwaltungen und Hochschulen.

Im Zusammenspiel mit Beratung und Förderung wird in der Regel noch während der Dienstzeit ein maßgeschneidertes Paket zur Unterstützung der Eingliederung in den Zivilberuf geschnürt.

Weitere Eingliederungshilfen werden parallel dazu angeboten, wie z. B.:

- die Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen,
- die Gewährung eines Einarbeitungszuschusses,
- Erstattung von Kosten für Vorstellungsreisen und Eignungsfeststellungsreisen,
- Berufsorientierungspraktika,
- Erstattung von Kosten für fachberufliche Prüfungen und Umschreibungen militärischer Erlaubnisse und Berechtigungen.

Unternehmen und Soldaten können dabei zum gegenseitigen Nutzen voneinander profitieren. Der Berufsförderungsdienst berät die Soldatinnen und Soldaten bei ihrer Berufswahlentscheidung und unterstützt sie bei der beruflichen Qualifizierung in Vorbereitung auf den zivilen Arbeitsmarkt. Die Unternehmen wiederum benötigen gut ausgebildete Fachkräfte. Somit dient der BFD der Kooperation zwischen Bundeswehr und Wirtschaft.



Birger Schnell
Karrierecenter der Bundeswehr Schwerin /
Leiter - Regierungsdirektor

5.2.3.	Ausbildereignungsprüfung (AEVO)	125,00 EUR	7.	Sach- und Fachkundeprüfungen und sonstige Nachweise im Versicherungsvermittlerrecht	
5.2.3.1.	nur schriftlicher Teil der AEVO-Prüfung	55,00 EUR	7.1.	Versicherungsvermittler/ Versicherungsberater	
5.2.3.2.	nur praktischer Teil der AEVO-Prüfung	70,00 EUR	7.1.1.	Registrierung	
5.2.3.3.	Erteilung der Bescheinigung gem. § 6 Abs. 2, 3 AEVO, Bescheinigung für die Befreiung von der AEVO	25,00 EUR	7.1.1.1.	Daten elektronisch übermittelt oder vorangegangenes Erlaubnis/Erlaubnisbefreiungsverfahren	25,00 EUR
5.2.4.	Sonstige Fortbildungsprüfungen		7.1.1.2.	Daten nicht elektronisch übermittelt bzw. kein vorangegangenes Erlaubnis/Erlaubnisbefreiungsverfahren	40,00 EUR
5.2.4.1.	Maschinenschreiben	50,00 EUR	7.1.2.	Erlaubnisverfahren	230,00 EUR
5.2.4.2.	Kurzschrift	30,00 EUR	7.1.3.	Erlaubnisbefreiung produktakzessorische Vermittler	120,00 EUR
5.2.4.3.	Stenotypie	75,00 EUR	7.1.4.	Schriftliche Auskunft	15,00 EUR
5.2.4.4.	Phonotypie	75,00 EUR	7.1.5.	Tätigkeit in einem anderen EU-/EWG-Mitgliedsstaat (pro Staat)	20,00 EUR
5.2.4.5.	Fremdsprachenprüfungen	175,00 EUR	7.1.6.	Änderung der Registerdaten außerhalb der Gewerbeanzeige	20,00 EUR
5.2.5.	Wiederholung von Prüfungsteilen		7.1.7.	ablehnender Widerspruchsbescheid, Rücknahmebescheid, Widerrufsbescheid	340,00 EUR
	50 % der Gebühren unter 5.2.1. – 5.2.4.5.		7.1.8.	Sachkundeprüfung	
5.2.6.	Bei den Berufen mit Fertigungsprüfung können zu den Prüfungsgebühren die Auslagen für die zur Prüfung erforderlichen Materialien ersetzt verlangt werden.		7.1.8.1.	Prüfungsgebühr für den schriftlichen und praktischen Prüfungsteil	220,00 – 320,00 EUR
5.2.7.	Die Gebühren unter 5.2.1. – 5.2.4.5. entstehen mit Zulassung zur Prüfung.		7.1.8.2.	Prüfungsgebühr für nur einen Prüfungsteil (schriftlich oder praktisch)	110,00 – 160,00 EUR
5.2.8.	Bleibt der Prüfling nach erfolgter Anmeldung zur Prüfung dieser nach Maßgabe der Prüfungsordnung ohne wichtigen Grund fern, bleibt der Gebührenanspruch für die Durchführung der Prüfung in voller Höhe bestehen.		7.1.9.	Prüfung nach § 15 VersVermV	100,00 EUR
5.2.9.	Bleibt der Prüfling nach erfolgter Anmeldung zur Prüfung dieser nach Maßgabe der Prüfungsordnung aus wichtigem Grund fern oder tritt er wirksam von der Prüfung zurück, ermäßigen sich die Prüfungsgebühren um 50 v. H.		7.1.10.	Bescheinigung für gleichwertigen Abschluss	15,00 EUR
5.2.10.	Sonstige Gebühren Aus- und Weiterbildung		7.2.	Finanzanlagenvermittler	
5.2.10.1.	Gleichstellung von beruflichen Zeugnissen nach BVFG, § 10; nach Art. 37 Einigungsvertrag; nach AEVO, § 6. 2; nach bilateralen Abkommen Österreich und Frankreich	20,00 EUR	7.2.5.	Sachkundeprüfung	
5.2.10.2.	Zertifizierung von Lehrgängen für Bildungsträger je Teilnehmer	50,00 EUR	7.2.5.1.	Vollprüfung	
5.2.10.3.	Begutachtung und Stellungnahme von Bildungskonzepten erstmalig	250,00 EUR	7.2.5.1.1.	Vollprüfung von <u>drei</u> Kategorien und praktischem Prüfungsteil	370,00 EUR
	Folgemaßnahmen	125,00 EUR	7.2.5.1.2.	Vollprüfung von <u>zwei</u> Kategorien und praktischem Prüfungsteil	340,00 EUR
5.2.10.4.	Zusatzqualifikation für Auszubildende	25,00 EUR	7.2.5.1.3.	Vollprüfung von <u>einer</u> Kategorie und praktischem Prüfungsteil	310,00 EUR
5.2.10.5.	Übersetzung von Zeugnissen	20,00 EUR	7.2.5.2.	Teilprüfung ohne praktischen Prüfungsteil	
5.2.10.6.	Prüfung der Zulassung für externe Prüfungsbewerber, Zulassung zur Fortbildungsprüfung (bei Zulassung, Verrechnung mit der Prüfungsgebühr)	40,00 EUR	7.2.5.2.1.	Teilprüfung (<u>drei</u> Kategorien)	270,00 EUR
5.2.10.7.	Ausstellung von Schmuckkunden	25,00 EUR	7.2.5.2.2.	Teilprüfung (<u>zwei</u> Kategorien)	245,00 EUR
5.2.10.8.	Neuausfertigung/Zweitschriften von Prüfungsdokumenten	25,00 EUR	7.2.5.2.3.	Teilprüfung (<u>eine</u> Kategorie)	220,00 EUR
5.2.10.9.	Beglaubigungen von Prüfungsdokumenten	5,00 EUR	7.2.5.3.	Praktischer Prüfungsteil	
5.2.10.10.	Ablehnende Widerspruchsbescheide	100,00 EUR	7.2.5.3.1.	Praktischer Prüfungsteil	180,00 EUR
6.	Gebühr für die Unterrichtung und deren Nachweis nach der Bewachungsverordnung		7.2.5.3.2.	Praktischer Prüfungsteil der spezifischen Sachkundeprüfung	180,00 EUR
6.1.	für Personen nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 – 3 BewachVO	625,00 EUR	7.2.5.4.	Spezifische Sachkundeprüfung (wie Voll-/Teilprüfung) gem. Ziffern 7.2.5.1 bis 7.2.5.2.3.	
6.2.	für Personen nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BewachVO	330,00 EUR	7.3.	Honorar-Finanzanlagenberater	
6.3.	Sachkundeprüfung	130,00 EUR	7.3.5.	Sachkundeprüfung	
6.4.	Teilsachkundeprüfung bzw. Wiederholung eines Teils der Sachkundeprüfung	65,00 EUR	7.3.5.1.	Vollprüfung	
6.5.	Bleibt der Unterrichtsteilnehmer (6.1., 6.2.) oder der Prüfling (6.3., 6.4.) ohne wichtigen Grund der Unterrichtung oder Prüfung fern, so entsteht eine volle Gebühr. Bei Fernbleiben aus wichtigem Grund ermäßigt sich die Gebühr um die Hälfte.		7.3.5.1.1.	Vollprüfung von <u>drei</u> Kategorien und praktischem Prüfungsteil	370,00 EUR
			7.3.5.1.2.	Vollprüfung von <u>zwei</u> Kategorien und praktischem Prüfungsteil	340,00 EUR
			7.3.5.1.3.	Vollprüfung von <u>einer</u> Kategorie und praktischem Prüfungsteil	310,00 EUR
			7.3.5.2.	Teilprüfung ohne praktischen Prüfungsteil	
			7.3.5.2.1.	Teilprüfung (<u>drei</u> Kategorien)	270,00 EUR
			7.3.5.2.2.	Teilprüfung (<u>zwei</u> Kategorien)	245,00 EUR
			7.3.5.2.3.	Teilprüfung (<u>eine</u> Kategorie)	220,00 EUR
			7.3.5.3.	Praktischer Prüfungsteil	180,00 EUR
			7.3.5.4.	Spezifische Sachkundeprüfung (wie Voll-/Teilprüfung) gem. Ziffern 7.3.5.1. bis 7.3.5.3.	
			7.4.	Zweitschrift von Prüfungsdokumenten und Bescheinigungen nach Ziffern 7.1.5., 7.1.6., 7.1.7., 7.2 und 7.3.	15,00 EUR

Meine Wahl? Mein Land! – Fachkräftekampagne in MV will noch näher ran an die Jugendlichen

Die vom Wirtschaftsministerium und den Industrie- und Handelskammern des Landes initiierte Fachkräftekampagne „Dein Land, deine Chance! Durchstarten in MV“ will mit frischen Ideen noch näher an die Jugendlichen ran und möglichst viele Mädchen und Jungen für eine berufliche Perspektive im eigenen Land begeistern. Sie wird in Kinos umgesetzt, nutzt die sozialen Netzwerke und verstärkt laufende Messeaktivitäten. Der Internetauftritt wurde um eine Praktikumsseite ergänzt. Neue Gesichter werben für einen Karriereweg in Mecklenburg-Vorpommern.

Der Ausbildungsmarkt bei uns im Land ist Herausforderung und Chance zugleich. Es geht darum – bei sinkenden Bewerberzahlen – junge Menschen für eine Ausbildung hier bei uns im Land zu begeistern. Rein rechnerisch fallen auf einen unverstärkten Bewerber sechs Stellenangebote. Die Zahl der offenen Stellen übersteigt deutlich die Nachfrage. Das betrifft insbesondere das Hotel- und Gastgewerbe sowie den Einzelhandel. Aber auch in anderen Wirtschaftszweigen gibt es zunehmend

Besetzungsprobleme. Noch nie standen so viele betriebliche Ausbildungsplätze so wenigen Bewerbern eines Jahrganges gegenüber. Der Wettbewerb um junge Fachkräfte wird sich weiter zuspitzen. Die Fachkräftekampagne soll einerseits die wesentlich verbesserten Karrierechancen in MV aufzeigen und andererseits die Unternehmen motivieren, noch stärker um ihren Nachwuchs zu werben.

Wir kommen zu Euch – ins Kino, auf Facebook und Messen

Mit über 133.000 Besuchern konnte sich die zentrale Anlaufstelle der Fachkräftekampagne im Internet etablieren. Herzstück ist der Azubi-Atlas, die einzige landesweite „Suchmaschine“ für Ausbildungsplätze. In einem nächsten Schritt wurden die Internetaktivitäten auf die bekanntesten sozialen Netzwerke Facebook und Twitter ausgeweitet. Die Plattform soll künftig verstärkt für die direkte Kommunikation mit den Ausbildungssuchenden genutzt werden. Der persönliche Draht wird in diesem Jahr darüber hinaus über die so genannten „Sandwich“-Männer und -Frauen verstärkt. Auf Berufsmessen und Ausbildungsveranstaltungen aller Art werden die extra geschulten Promoter, in auffälligen Kampagnenkostümen und mit iPads ausgestattet, den Dialog mit Schülern suchen. Erste Testläufe Ende letzten Jahres haben eine hohe Aufmerksamkeit und ein großes Interesse seitens der Jugendlichen ergeben.

Neue Gesichter und Suche nach Praktikumsplätzen möglich

Neu ist die Möglichkeit, auf der Internetseite nach Praktikumsplätzen suchen zu können. Anspruchsvolle Praktika spielen oftmals für Schüler und Studenten eine entscheidende Rolle für ihre Berufswahl. Insofern stellt die Bereitstellung von entsprechenden Kapazitäten eine hervorragende Chance dar, Schüler für den Betrieb und eine Ausbildung im Unternehmen zu interessieren. Mit neuen Gesichtern wird sich die Fachkräftekampagne in den kommenden Monaten in der Öffentlichkeit präsentieren. Im Mittelpunkt stehen einmal mehr junge Durchstarter aus MV.

Alle Informationen zur Kampagne unter:

www.durchstarten-in-mv.de
www.facebook.com/DurchstartenInMV
www.twitter.com/Fachkraefte_MV

Impressum

Herausgeber:
IHK zu Schwerin
Graf-Schack-Allee 12
19053 Schwerin

Telefon 0385 5103-0
Telefax 0385 5103-999
E-Mail info@schwerin.ihk.de
Internet www.ihkzuschwerin.de

Layout und Grafik:
© www.mmde.eu

Fotos:
IHK zu Schwerin
fotolia.de
MEV Verlag GmbH

Druck:
MOD Offsetdruck GmbH
Standort: Dassow

Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Herausgebers. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen und die Einspeicherung sowie Verarbeitung in elektronischen Systemen.

