



Erfolgreich ausbilden

Ratgeber für Ausbildungsbetriebe

Impressum

Herausgeber:

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

Redaktion:

Abteilung Berufsbildung
Stefan Brüggemann

Gestaltung:

Stefan Brüggemann

Fotonachweis:

stock.adobe.com: Maksym Yemelyanov (Titel), IHK (S. 6, 9, 12, 14, 34, 35, 37, 38, 39, 40)
Eray Haciosmanoglu (S. 7), ferkelraggae (S. 31), Kowalanka (S. 8), Picture Factory (S. 9, 11),
Adam Gregor (S. 12), moonrun (S. 17, 20), Karin Jähne (S. 18),
Yuri Arcurs (S. 22, 24, 32, 33), Pressmaster (S. 25), Stockfotos-MG (S. 16),
Wojciech Gajda (S. 27), Endostock (S. 28), Nina Hoff (S. 30), Shoot4u (S. 31),
Ewe Degiampietro (S. 38)

Stand:

Mai 2024

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

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

Inhalt nach Stichworten

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

Abmahnung	(S. 30)	Kündigung	(S. 31)
Abschlussprüfung	(S. 27)	Partnerschaft Schule – Betrieb	(S. 15)
Anmeldefristen	(S. 27)	Passgenaue Besetzung	(S. 10)
Ansprechpartner	(S. 40)	Pflichten des Ausbildenden	(S. 29)
Arbeitskleidung	(S. 22)	Pflichten des Auszubildenden	(S. 29)
Arbeitszeit und Pausen	(S. 26)	Probezeit	(S. 17)
Ärztliche Untersuchung	(S. 23)	Prüfertätigkeit	(S. 35)
Aufhebungsvertrag	(S. 31)	Prüfungen	(S. 27)
Ausbilder	(S. 6)	Sachbezugswerte	(S. 19)
Ausbildungsberatung	(S. 39)	Schlichtungsstelle	(S. 34)
Ausbildungsbetrieb	(S. 6)	Schulpartnerschaften	(S. 15)
Ausbildungsbotschafter	(S. 14)	Sozialversicherung	(S. 23)
Ausbildungslogo	(S. 37)	Start in die Ausbildung	(S. 22)
Ausbildungsmarketing	(S. 9)	Teilzeitausbildung	(S. 7)
Ausbildungsmittel	(S. 22)	Urlaub	(S. 20)
Ausbildungsnachweis	(S. 24)	Verbundausbildung	(S. 8)
Ausbildungsvergütung	(S. 18)	Vergütung	(S. 18)
Ausbildungsvertrag	(S. 16)	Verlängerung Verkürzung	(S. 21)
Auslandsaufenthalte	(S. 7)	Versetzungsplan	(S. 22)
AzubiCard	(S. 12)	Vorstellungsgespräch	(S. 12)
Berufsfelderkundung	(S. 11)	Vorzeitige Zulassung	(S. 21)
Berufsschule	(S. 23)	Zeugnis	(S. 32)
Beurteilungsgespräche	(S. 28)	Zwischenprüfung	(S. 27)

Inhaltsverzeichnis

»» Inhalt nach Stichworten	3
■ AUSBILDUNGSBERATUNG	6
»» Wer darf ausbilden?	6
»» Teilzeitausbildung	7
»» Verbundausbildung	8
■ BEWERBERAUSWAHL	9
»» Ausbildungsmarketing	9
»» Vermittlung von Auszubildenden	10
»» Berufsfelderkundung	11
»» Leitfaden zur Bewerberauswahl	12
»» AzubiCard	12
»» Ausbildungsbotschafter	14
»» Partnerschaft Schule – Betrieb	15
■ AUSBILDUNGSVERTRAG	16
»» Hinweise zur Eintragung	16
»» Ausbildungsvergütung	18
»» Urlaub	20
»» Verlängerung Verkürzung der Ausbildung vorzeitige Zulassung	21
■ WÄHREND DER AUSBILDUNG	22
»» Tipps für den ersten Ausbildungstag	22
»» Der Versetzungsplan	22
»» Die Ausbildungsmittel	22
»» Ärztliche Untersuchung	23
»» Die Sozialversicherung	23

» Berufsschule	23
» Ausbildungsnachweis	24
» Anrechnung auf die Arbeitszeit	26
» Arbeitszeit und Pausen	26
» Zwischen- und Abschlussprüfungen	27
» Auszubildende beurteilen	28
■ RECHTE & PFLICHTEN	29
» Die Pflichten des Ausbildenden	29
» Die Pflichten des Auszubildenden	29
» Abmahnung	30
» Kündigung	31
» Ausbildungszeugnis	32
» Ahndung von Verstößen	34
» Schlichtungsstelle	34
■ SONSTIGES	35
» Prüfer/-in bei der IHK Nord Westfalen	35
» Weitere Serviceleistungen der IHK Nord Westfalen	37
» Ansprechpartner/-innen	40
» Notizen	42

Wer darf ausbilden?



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

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

Voraussetzungen der Ausbildungseignung

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

Weitere Informationen:

www.ihk.de/nordwestfalen/ausbildungsberatung

Auslandsaufenthalte von Auszubildenden



Bis zu einem Viertel der Ausbildung kann im Ausland absolviert werden. In der Praxis dauern die Auslandsaufenthalte meist vier bis sechs Wochen. Unternehmen gewinnen durch Auslandsaufenthalte qualifizierte Mitarbeitende mit Fremdsprachenkenntnissen, internationalen Erfahrungen und interkulturellen Kompetenzen und machen ihre Nachwuchskräfte fit für das Auslandsgeschäft. Zudem steigern sie ihre Attraktivität als Ausbildungsbetrieb, sichern sich Vorteile beim Wettstreit um gute Schulabgänger/-innen und profitieren von der im Ausland erworbenen Selbstständigkeit, Souveränität und Flexibilität der Nachwuchskräfte.

Die Mobilitätsberatung der IHK Nord Westfalen unterstützt bei der...

- Vorbereitung und Planung eines Auslandsaufenthaltes,
- Suche nach einem Praktikumsplatz im europäischen Ausland,
- Nutzung von Fördermitteln und Klärung von Formalitäten,
- Abstimmung des Aufenthalts zwischen Unternehmen, Berufsschule und Auszubildenden,
- Stärkung des Ausbildungsmarketings (zum Beispiel Instagram Serie der IHK #azubisfliegenaus)

Kontakt: Sarah Timmer, 0251 707-482, sarah.timmer@ihk-nordwestfalen.de

Weitere Informationen:

www.ihk.de/nordwestfalen/mobilitaetsberatung

Teilzeitausbildung

Das Modell der Teilzeitausbildung ermöglicht Ausbildungsbetrieben flexibel auf veränderte Lebensbedingungen ihrer Auszubildenden reagieren zu können. So erhöhen sie ihre Attraktivität als Arbeitgeber bei der zukünftigen Fachkraft und können auch bereits investierte Ausbildungszeit sinnvoll zu Ende zu führen.

Alle Auszubildende haben die Möglichkeit, ihre Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Ein besonderer Grund muss nicht nachgewiesen werden. Das Einverständnis des Ausbildungsbetriebes vorausgesetzt, kann die Ausbildung teilweise oder komplett mit verringerter Stundenzahl durchgeführt werden. Ein Anspruch auf Teilzeitausbildung besteht jedoch nicht.

Hinweise:

- Die Auszubildenden müssen sich mit dem Ausbildungsbetrieb auf eine reduzierte wöchentliche Ausbildungszeit einigen und festlegen. Die Ausbildungszeit kann um bis zu 50 Prozent verkürzt werden.
- Die Dauer der Ausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Anderthalbfachen der regulären Ausbildungsdauer. Das bedeutet: Bei einer regulär dreijährigen Ausbildung darf die Teilzeitvariante maximal 4,5 Jahre in Anspruch nehmen.
- Bei einer Teilzeitausbildung verkürzt sich die Höhe der Ausbildungsvergütung entsprechend der prozentualen Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit.

Weitere Informationen:

www.ihk.de/nordwestfalen/teilzeitausbildung

Ausbilden im Tandem Verbundausbildung



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

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

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

ⓘ Hinweis: Bevor erstmals mit einer Ausbildung begonnen wird, ist eine Kontaktaufnahme mit der IHK erforderlich, die die Voraussetzungen klärt und zugleich in allen Fragen berät. Hierzu wird ein Termin mit der Ausbildungsberatung vereinbart. Sie wird klären, welcher Ausbildungsberuf für das Unternehmen am besten geeignet ist. In diesem Gespräch wird festgelegt, welche Unternehmen für einen Verbund in Frage kommen.

Weitere Informationen:

➔ www.ihk-nordwestfalen.de, Dok.-Nr. 4176966

**AUS- UND FORTBILDUNG
PRÜFER
GESUCHT
(M/W/X)**

Junge Fachkräfte fördern!

Werden Sie Prüferin oder Prüfer in der Aus- und Fortbildung.
➔ www.ihk.de/nordwestfalen/pruefer

IHK GEPÜFT
NORD-WESTFALEN

IHK Nord Westfalen

Ausbildungsmarketing – Impulse zur Nachwuchsakquise und Fachkräftesicherung (INA)



Unternehmen konkurrieren immer stärker um Auszubildende. Wichtig ist es, ein zielgruppengerechtes und professionelles Ausbildungsmarketing durchzuführen, das über konventionelle Suchmethoden wie Stellenanzeigen und Einträge in die IHK-Lehrstellenbörse hinaus geht. Es umfasst alle Mittel, mit denen sich Unternehmen als attraktiver Ausbildungsbetrieb präsentieren. Dazu müssen sie sich wie beim Arbeitgebermarketing zunächst damit auseinandersetzen, was sie für die Zielgruppe attraktiv macht.

Wichtig ist vor allem, was sie von Wettbewerbern unterscheidet: etwa starke Produkte, wichtige Zulieferbeziehungen, Karriereperspektiven, Weiterbildungsmöglichkeiten, aber auch die Unternehmenskultur und Freizeitmöglichkeiten am Standort.

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

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

Wichtig ist, früh genug über solche Maßnahmen nachzudenken. Denn wie alle Strategien braucht es auch hier eine gewisse Anlauf- und Probezeit.

Wir beraten Sie rund um das Thema Azubi-Marketing und Azubi-Recruiting und wie Sie

- Ihre Zielgruppen definieren,
- eine zielgruppengerechte Ansprache entwickeln,
- den passenden Online-Auftritt wählen,
- Ihre Bewerbungsprozesse optimieren,
- Ihr Pre- und Onboarding professionalisieren.

① Hinweis: Impulse zur Nachwuchsakquise und Fachkräftesicherung (INA) setzt Impulse, die Ihnen helfen, das eigene Ausbildungsmarketing zu verbessern und den Zugang zur Zielgruppe zu erleichtern.

Tipps und Hilfen für Ihr Ausbildungsmarketing:

www.ihk.de/nordwestfalen/ausbildungsmarketing

IHK-Hilfe bei der Bewerberauswahl Vermittlung von Auszubildenden

Die Passgenaue Besetzung unterstützt Betriebe bei der Suche und Auswahl von Bewerbenden mit den passenden fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen. Ermittelt wird, ob die Bewerberinnen und Bewerber zu den Anforderungen des Unternehmens passen und welche Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Zuverlässigkeit und Engagement etc. sie haben. Passen die Profile zueinander, werden die Bewerbenden dem Ausbildungsbetrieb vorgestellt.



Die IHK Nord Westfalen unterstützt mit der Passgenauen Besetzung Unternehmen den passenden Fachkräftenachwuchs zu finden:

- Vorstellung von Bewerbenden mit passenden fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen
- Werbung bei Schulabgehenden und Studienaussteigenden
- Kontakte mit Schulen
- Beratung zu Ihren Auswahlkriterien und zu Ihrem Bewerbungsprozess
- Erstellung von Anforderungsprofilen für Ihre freien Ausbildungsplätze

Beratung zum Aufbau einer Willkommenskultur

Die erfolgreiche Integration ausländischer Auszubildender und Fachkräfte, ihre Ausbildung und Beschäftigung ist ein Baustein der Fachkräftesicherung. Eine betriebliche Willkommenskultur ist wichtig, um den Einstieg gut meistern.

HIER EINEN ONLINE GESPRÄCHSTERMIN BUCHEN:

Online Terminvereinbarung für ein digitales Beratungsgespräch:

 www.ihk.de/nw/termin-passgenaue-besetzung



Die Beratung ist kostenlos. Voraussetzung ist der unterschriebene Tätigkeitsnachweis, der durch Projektmitarbeitenden ausgestellt wird.

Kontakt:

Maike Breuer, 0251 707-449, maike.breuer@ihk-nordwestfalen.de

Niklas Ophey, 0251 707-245, niklas.ophey@ihk-nordwestfalen.de

Anke Sültemeyer, 0251 707-442, anke.sueltemeyer@ihk-nordwestfalen.de

Förderhinweis:



Die „Passgenaue Besetzung – Unterstützung von Unternehmen bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen mit Jugendlichen aus dem Inland, aus dem Ausland oder mit Fluchthintergrund“ wird gefördert durch

das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert.

Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)

Berufsfelderkundung



Der Start ins Arbeits- und Berufsleben muss vorbereitet werden. Dafür ist das Sammeln von praktischer Erfahrung direkt im Unternehmen die erfolgreichste Berufsorientierung. Berufsfelderkundungen dienen der beruflichen Orientierung junger Menschen im Rahmen des Landesvorhabens „KAoA – Kein Abschluss ohne Anschluss“. Sie finden in der Klasse 8 statt. Jeder Schüler erkundet nach einer Potenzialanalyse zum Einstieg in die Berufsorientierung drei Berufsfelder. Den eintägigen Berufsfelderkundungen folgt in Klasse 9 das Schülerbetriebspraktikum.

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

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

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

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

Möglich ist, die Erkundung sowohl für einen Schüler anzubieten als auch für eine Gruppe. Dies richtet sich nach den Möglichkeiten des Betriebs. Über das Online-Buchungs-Portal www.kaoa-praxis.de können Plätze angeboten werden.

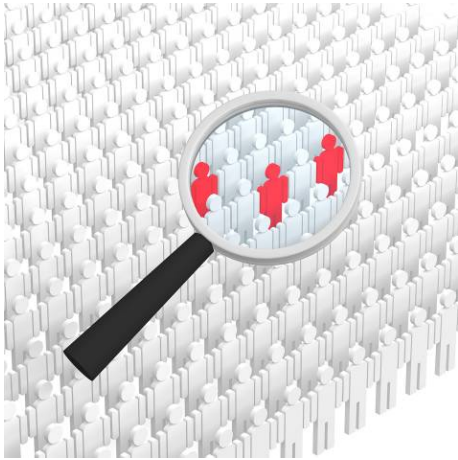
Weitere Informationen:

➔ www.ihk.de/nordwestfalen/berufsfelderkundung

➔ www.kaoa-praxis.de

Erfolgreich auswählen

Leitfaden zur Bewerberauswahl



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

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

sind, je gezielter die Bewerberauswahl erfolgt.

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

Download der IHK-Publikation „Erfolgreich auswählen“:

www.ihk.de/nordwestfalen/bewerberauswahl

Ermäßigungen für Azubis

AzubiCard



Die AzubiCard ist ein digitaler „Azubi-Ausweis“ und vergleichbar mit einem „Studierendenausweis“, nur eben digital. Auszubildende erhalten bei teilnehmenden Unternehmen Vergünstigungen und besondere Angebote. Mit der AzubiCard können Auszubildende ganz einfach und offiziell nachweisen, dass sie sich gerade in einer Ausbildung befinden. Sie soll Auszubildenden ermöglichen, Vergünstigungen, wie es sie für Schüler/-innen und Studierende schon gibt, in Anspruch zu nehmen. Ob im Kino, beim Restaurantbesuch oder beim Shoppen in Geschäften: Die AzubiCard bietet sowohl

Auszubildenden als auch Unternehmen Vorteile.

Die AzubiCard ist kostenlos und gilt deutschlandweit für alle Auszubildenden. Die Angebote werden unter www.azubicard.de/nordwestfalen veröffentlicht. Unternehmen können ihre Angebote hier erfassen.

Kontakt:

Stefanie Hülck, 0251 707-282, azubicard@ihk-nordwestfalen.de

Weitere Informationen:

www.ihk.de/nordwestfalen/azubicard



Steigern Sie die Attraktivität Ihres Unternehmens für Azubis!

Bieten Sie kostenlos Ermäßigungen mit der AzubiCard an!



Die AzubiCard ermöglicht es Auszubildenden Vergünstigungen zu nutzen, die Schüler/-innen und Studierende schon länger Vorteile bringen. Ob im Kino, beim Restaurantbesuch oder beim Shoppen: Die digitale AzubiCard öffnet Türen zu exklusiven Vorteilen für Auszubildende.

Vorteile für Ihren Betrieb:

- Sie werden für tausende junge Nachwuchskräfte sichtbar.
- Sie stärken die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung.
- Sie machen kostenlos Werbung für Ihr Unternehmen. Präsentieren Sie Ihr Angebot auf www.azubicard.de/nordwestfalen.
- Sie stärken Ihr Image als attraktiver Arbeitgeber, der sich aktiv für die Förderung von Auszubildenden einsetzt.

Kontakt:

Stefanie Hülck | 0251 707-282 | azubicard@ihk-nw.de

www.ihk.de/nordwestfalen/azubicard

Berufsorientierung auf Augenhöhe Ausbildungsbotschafter



Ausbildungsbotschafter rücken die betriebliche Ausbildung in den Blick von Schülerinnen und Schülern. Sie präsentieren ihre Unternehmen als attraktive Ausbildungsbetriebe und unterstützen sie damit, Fachkräfte zu gewinnen. Das Ziel: Junge Menschen lernen die Vielfalt der Berufswelt und betriebliche Ausbildung als attraktive Berufsperspektive mit Zukunft kennen. Mit ihren Einsätzen zeigen sie zudem Lehrkräften und Eltern auf, welche Ausbildungschancen die regionale Wirtschaft bietet.

Was ist ein Ausbildungsbotschafter?

Ausbildungsbotschafter

- sind Auszubildende von Unternehmen aus der Region,
- erzählen von ihren persönlichen Erfahrungen rund um die Ausbildung und zeigen, wie der Alltag eines Azubis aussieht,
- sind „nah dran“ an der Zielgruppe und kennen die Fragen, die sich Jugendliche vor dem Schulabschluss zu ihrer beruflichen Zukunft stellen,
- beantworten Fragen, die man sich sonst vielleicht nicht traut zu stellen, zum Beispiel nach Gehalt, Arbeitszeiten oder besonderen Herausforderungen des Berufs,
- begeistern Schülerinnen und Schüler und zeigen, warum es sich lohnt, eine betriebliche Ausbildung zu machen.

Ausbildungsbotschafter International berichten von ihren internationalen Arbeitserfahrungen während der Ausbildung. Sie lassen sich gut in den Fremdsprachenunterricht integrieren.

Was haben Unternehmen davon?

Im Wettbewerb um qualifizierte Schulabgänger sind Auszubildende die besten Werbeträger.

Ausbildungsbotschafter bringen ihre Unternehmen als attraktive Arbeitgeber bei den Fachkräften von morgen ins Gespräch. Sie stellen Unternehmen und Berufe vor, die weniger bekannt sind. Der Einsatz von Ausbildungsbotschaftern stärkt zudem die Kompetenzen der Auszubildenden. Davon profitiert auch das Unternehmen.

Was müssen Unternehmen tun?

Unternehmen stellen ihre Auszubildenden für den Einsatz frei und übernehmen zum Beispiel die Fahrtkosten. Die IHK bereitet die Ausbildungsbotschafter auf die Aufgabe vor und verleiht ihnen eine Urkunde als geschulte Ausbildungsbotschafter.

Kontakt:

Sabine Braukmann, 0209 388-314, sabine.braukmann@ihk-nordwestfalen.de

Hannah Bögemann, 0251 707-415, hannah.boegemann@ihk-nordwestfalen.de

Simon Wehrmeister, 0251 707-245, simon.wehrmeister@ihk-nordwestfalen.de

Weitere Informationen:

 www.ihk-ausbildungsbotschafter.de

Wir bringen Schulen und Betriebe zusammen!

Partnerschaft Schule – Betrieb



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

Unternehmen

- lernen potenzielle Auszubildende kennen,
- präsentieren sich als attraktiver Arbeitgeber der Region,
- verbessern die Ausbildungsreife künftiger Auszubildenden,
- erhalten Einblicke in den Schulalltag.

In einer solchen Partnerschaft zwischen Schule und Betrieb werden gemeinsam Maßnahmen geplant und durchgeführt. Beispiele hierfür sind:

- Bewerbungstrainings
- Vorstellung von Ausbildungsberufen durch Ausbilder und Azubis
- Einsatz von Ausbildungsbotschaftern
- Praxistage für Lehrkräfte
- Unterstützung des Unterrichts, zum Beispiel zu MINT-Themen
- Betriebserkundungen
- Technik-AG im Betrieb
- Betriebspraktika
- Ausbilder/-innen kommen zu Elternabenden
- Auftritt Schülerband beim Betriebsfest

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

- bringt Betriebe und Schulen zusammen,
- berät zu möglichen Projekten,
- bereitet die Kooperations- und Unterzeichnungstermine vor,
- unterstützt bei der Pressearbeit,
- initiiert und moderiert den Austausch zwischen den Partnern.

ⓘ Hinweis: Das Projektteam organisiert den gesamten Ablauf von der ersten Kontaktaufnahme bis zur Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung und begleitet die Netzwerkarbeit zwischen den Kooperationspartnern: vor Ort und digital!

Kontakt:

Eva Hild, 0209 388-538, eva.hild@ihk-nordwestfalen.de

Melanie Vennemann, 0251 707-304, melanie.vennemann@ihk-nordwestfalen.de

Weitere Informationen:

www.ihk.de/nordwestfalen/schule-betrieb

Ausbildungsvertrag

Hinweise zur Eintragung

Vor Beginn einer Ausbildung muss zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden ein Ausbildungsvertrag geschlossen werden. Im IHK-Online-Portal (www.ihk-ausbildungsportal.de) können Sie den Vertrag elektronisch erfassen. Ausfüllhilfen mit Plausibilitätsprüfungen weisen auf Lücken hin und geben Infos zur korrekten Eingabe. Firmendaten, Ausbilder/-innen und Ausbildungsberufe sind bereits im Portal hinterlegt.



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

Im Ausbildungsvertrag dürfen Sie keine Vereinbarungen treffen, die nicht mit dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung übereinstimmen und die den Vorschriften der einschlägigen Gesetze widersprechen. Bieten Sie dem Auszubildenden außerbetriebliche Ergänzungsmaßnahmen an, wie beispielsweise Auslandsaufenthalte, so muss dies auch in den Ausbildungsvertrag aufgenommen werden.

Checkliste

- Die drei Vertragsausfertigungen müssen jeweils im Original auf der Vorderseite unterschrieben werden.
- Der Antrag auf Eintragung sowie das Vertragsexemplar für die Industrie- und Handelskammer (Seiten 1 bis 4) ist im Online-Portal hochzuladen.
- Die Version für den Ausbildungsbetrieb (Seiten 5 bis 8) und für den Auszubildenden (Seiten 9 bis 12) schicken Sie bitte nicht an die IHK zurück.
- Die Ausfertigung für den Auszubildenden (Seiten 9 bis 12) geben Sie bitte zusammen mit dem Ausbildungsplan an ihn bzw. den gesetzlichen Vertreter.

ⓘ Hinweis: Bei Jugendlichen, die bei Beginn der Ausbildung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, schicken Sie der IHK bitte mit dem Ausbildungsvertrag die Bescheinigung nach § 32 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz (Erstuntersuchung) in Kopie zu bzw. laden diese im Online-Portal hoch.

Der unterschriebene Vertrag kann über einen QR-Code mit dem Smartphone fotografiert oder als Scan (Dateiupload) im Online-Portal hochgeladen werden. Dies erspart den kompletten Postversand und beschleunigt die Vertragseintragung.

Nachdem der Vertrag durch die IHK in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen worden ist, erhält jeder Vertragspartner eine Eintragungsbestätigung. Die Eintragungsbestätigung kann im IHK-Online-Portal unter dem Menüpunkt „Dokumente“ abgerufen werden. Über die Einstellung erhalten der Ausbildungsbetrieb sowie der Auszubildende eine Benachrichtigung per E-Mail.

Weitere Informationen:

www.ihk.de/nordwestfalen/ausbildungsvertrag

Probezeit

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

Die Probezeit ist eine Bedenkzeit

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

Beachten Sie daher bitte folgende Hinweise:

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

Beobachten Sie während der Probezeit genau, damit Sie eine sichere Entscheidung treffen können, wenn es darum geht, bei Nichteignung das Berufsausbildungsverhältnis aufzulösen.

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

Verlängerung der Probezeit bei Erkrankung

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

Hinweis der IHK:



Wird der Berufsausbildungsvertrag durch eine der beiden Vertragsparteien in der Probezeit gekündigt, so ist dies der IHK zur Löschung des Berufsausbildungsverhältnisses über das Online-Portal mitzuteilen. Unter dem Menüpunkt „Ausbildungsverhältnisse“ wählen Betriebe den entsprechenden Auszubildenden aus. Der Antrag kann komplett digital erfasst werden an die IHK gesendet werden. Dokumente, wie zum Beispiel eine Kündigung, können als Scan oder Foto hochgeladen werden. Der Auszubildende und der Betrieb werden per E-Mail über die Auflösung informiert.

Ausbildungsvergütung



Die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung regelt das Berufsbildungsgesetz im § 17. Maßgeblich für die Ausbildungsvergütung ist die Branchenzugehörigkeit des Ausbildungsbetriebes. Wenn eine allgemein verbindliche Tarifregelung (Tarifvertrag) vorliegt, dürfen im Ausbildungsvertrag keine niedrigeren Vergütungssätze angesetzt werden als im Tarifvertrag vereinbart.

Die Ausbildungsvergütung wird nicht auf Grundlage des Ausbildungsberufes gezahlt, sondern richtet sich nach der Branche, in der der Auszubildende eine Ausbildung absolviert. Daraus ergibt sich, dass Auszubildende mit verschiedenen Ausbildungsberufen einen Anspruch auf eine einheitliche Vergütung haben, wenn sie im selben Unternehmen angestellt sind.

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

Nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe haben eine „angemessene“ Ausbildungsvergütung (§ 17 BBiG) zu zahlen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (5 AZR 226/90; 10. 04. 1991) ist darunter eine Vergütung zu verstehen, die die tariflichen Sätze nicht um mehr als 20 Prozent unterschreitet.

Die Ausbildungsvergütung hängt davon ab, in welchem Kalenderjahr die Ausbildung beginnt:

Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr
2021	550,00	649,00	742,60	770,00
2022	585,00	690,30	789,75	819,00
2023	620,00	731,60	837,00	868,00
2024	649,00	766,00	876,00	909,00

Wie die Mindestausbildungsvergütung in den Folgejahren anzupassen ist, gibt das Bundesministerium für Bildung und Forschung jeweils im November des entsprechenden Vorjahres bekannt.

i **Hinweis:** Wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist, gilt die tarifvertraglich festgesetzte Höhe der Ausbildungsvergütung. Tarifverträge haben Vorrang vor der Mindestausbildungsvergütung.

Fälligkeit

Die Ausbildungsvergütung muss dem Auszubildenden monatlich gezahlt werden, wobei die Auszahlung spätestens am letzten Arbeitstag des (laufenden) Monats stattfinden muss. Bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat mit 30 Tagen gerechnet.

Dies kommt insbesondere dann in Betracht, wenn das Berufsausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats beginnt oder endet. Die Gewährung der Vergütung erfolgt grundsätzlich in Form einer Geldleistung. Die Vergütung muss konkret im Berufsausbildungsvertrag bestimmt werden. Sie darf nicht von bestimmten oder bestimmbar Ergebnissen (zum Beispiel Umsatz, Prämien) abhängig sein.

Abkürzung

Eine Abkürzung der Ausbildungsdauer, weil zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in einer kürzeren Zeit als der Regelausbildungszeit erreicht (zum Beispiel Berücksichtigung Abitur), führt nicht zwingend dazu, dass die Ausbildungsvergütung für das zweite und dritte Ausbildungsjahr bereits um den Verkürzungszeitraum früher gezahlt werden muss. Soweit einzelvertraglich oder tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, ist es nicht erforderlich, den Verkürzungszeitraum ganz oder teilweise zu berücksichtigen. Auf den Abkürzungsgrund kommt es insoweit nicht an. Vereinbarungen zugunsten des Auszubildenden sind aber möglich und nach Erfahrung der IHK die Regel und gegenüber den Betrieben zu empfehlen.

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

Verlängerung

Wer die Ausbildungsdauer verlängern muss, weil die Abschlussprüfung nicht bestanden wurde, hat keinen Anspruch auf eine höhere Vergütung. In einzelnen Tarifverträgen kann hiervon abgewichen werden.

Mehrarbeit

Werden Auszubildende über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus beschäftigt, so handelt es sich um Überstunden. Eine über die im Ausbildungsvertrag vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung wird als Überstunde besonders vergütet, in Freizeit ausgeglichen, besonders vergütet oder in Freizeit ausgeglichen oder besonders vergütet und in Freizeit ausgeglichen.

Mögliche darüberhinausgehende Ausgleichsansprüche für Überstunden aus Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag sind davon unberührt

Sachbezugswerte

Sachbezugswerte sind für die Ausbildungsvergütung von Bedeutung, wenn der Auszubildende dem Auszubildenden Unterkunft oder Verpflegung während der Ausbildung gewährt. Diese Möglichkeit derartiger Vereinbarungen im Ausbildungsvertrag sieht das Berufsbildungsgesetz (BBiG) in § 17 Absatz 6 ausdrücklich vor. Dabei müssen 25 Prozent der festgelegten Gesamtvergütung anrechnungsfrei bleiben. Die jeweils aktuellen Sachbezugswerte finden Sie auf der Internetseite der IHK.

Berufsausbildungsbeihilfe

Auszubildende können Berufsausbildungsbeihilfe beantragen, wenn sie während der Ausbildung nicht bei den Eltern wohnen können, weil der Ausbildungsbetrieb vom Elternhaus zu weit entfernt ist.

i Hinweis: Eine Datenbank mit den durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen finden Sie auf der Homepage des Bundesinstituts für Berufsbildung unter www.bibb.de/ausbildungsverguetung.

Weitere Informationen:

www.ihk.de/nordwestfalen/ausbildungsverguetung

Urlaub

Wie jeder Arbeitnehmer haben auch Auszubildende Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Urlaubsanspruch ist im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt. Das Jugendarbeitsschutzgesetz ist als Rechtsgrundlage für die Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubs zu berücksichtigen, wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

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

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

Teilurlaubsanspruch

Wenn das Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr weniger als 12 Monate dauert, hat der Auszubildende nur Anspruch auf Teilurlaub (= für jeden vollen Ausbildungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs). Das ist zum Beispiel im ersten Ausbildungsjahr der Fall, wenn dies am 1. August oder 1. September beginnt. Bruchteile von mindestens einem halben Tag werden aufgerundet (§ 5 Abs. 2 BUrlG).

Wichtig:



Bei Ausbildungsbeginn vor dem 1. Juli oder Ausbildungsende nach dem 30. Juni hat der Auszubildende gemäß § 5 Abs. 1c BUrlG mindestens den vollen gesetzlichen Urlaubsanspruch von 24 Werktagen (20 Arbeitstagen). Bei einer zwei- oder dreijährigen Ausbildung, die am 1. August oder 1. September beginnt und die nicht verkürzt wird, hat der Auszubildende im letzten Ausbildungsjahr den vollen Urlaubsanspruch.

Der Urlaub soll zusammenhängend und in der Zeit der Berufsschulferien erteilt und genommen werden. Während des Urlaubs darf der Auszubildende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Der Arbeitgeber kann einheitliche Betriebsferien festlegen. Der Auszubildende muss dann in dieser Zeit Urlaub nehmen. Sofern ein Betriebsrat besteht, muss dieser der Betriebsferienregelung zustimmen.

Sofern der Ausbildungsbetrieb eine tarifliche Regelung zugrunde legt, ist diese anzuwenden.

Weitere Informationen:

 www.ihk.de/nordwestfalen, Dok. Nr. 3570504

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

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

Verlängerung | Abkürzung der Ausbildung | vorzeitige Zulassung

Abkürzung der Ausbildung

Die Ausbildungsdauer ist durch die jeweilige Ausbildungsordnung festgelegt. So dauert eine Ausbildung zum Verkäufer regulär zwei Jahre, zum Industriekaufmann drei Jahre oder zur Technischen Produktdesignerin dreieinhalb. Unter bestimmten Voraussetzungen können Ausbildungsverhältnisse verkürzt werden:

- Um **6 Monate**, wenn der Auszubildende schulisch die Fachoberschulreife erreicht hat.
- Um **12 Monate** nach abgeschlossener Ausbildung, bei (Fach)Hochschulreife oder im Einzelfall wenn der Auszubildende mindestens 21 Jahre alt ist.
- Bei Fortsetzung der Ausbildung im selben Beruf kann die bisher zurückgelegte Zeit ganz oder teilweise angerechnet werden.
- Auch eine inhaltlich ähnliche Berufstätigkeit kann berücksichtigt werden.
- Fachlich einschlägige Lernleistungen hochschulischen Ursprungs im Umfang von mindestens 30 ECTS können ebenfalls als Grund für die Abkürzung der Ausbildungsdauer um bis zu sechs Monate berücksichtigt werden.

Unternehmen und Auszubildende müssen die Verkürzung gemeinsam im Vertrag vereinbaren. Die Zeugnisse und sonstigen Unterlagen, die den Verkürzungsgrund belegen, müssen im Online-Portal hochgeladen werden.

Verlängerung der Ausbildung

Die Ausbildungsdauer kann verlängert werden, wenn die Gefahr besteht, dass der Auszubildende die Prüfung sonst nicht besteht (§ 8 Absatz 2 BBiG). Meist sind dafür längere Ausfallzeiten der Grund, zum Beispiel wegen Krankheit. Vor der Entscheidung, ob die Ausbildung verlängert wird, setzt sich die IHK mit dem Ausbildungsbetrieb und gegebenenfalls auch dem Berufskolleg in Verbindung. Der / die Auszubildende erhält nach einer Vertragsverlängerung weiterhin die Vergütung des letzten Ausbildungsjahres.

Wenn der Auszubildende seine Abschlussprüfung nicht besteht, kann er vom Ausbildungsbetrieb verlangen, dass der Vertrag bis zum nächsten Prüfungstermin verlängert wird. Die Verlängerung wird der IHK durch den Betrieb mitgeteilt. Bei der Festlegung der Verlängerungsdauer sind die Prüfungstermine zu berücksichtigen.

Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

Gute Auszubildende können die Dauer Ihrer Ausbildung reduzieren, indem sie die Prüfung vorziehen. Nach § 45 Absatz 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) können Auszubildende vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen.

Auszubildende müssen einen Antrag auf vorzeitige Zulassung stellen. Zusätzlich zu diesem Antrag muss eine Kopie des letzten Jahreszeugnisses der Berufsschule beziehungsweise eine Bestätigung des Berufskollegs eingereicht werden. Der Antrag mit allen erforderlichen Unterlagen muss

- bis spätestens 30. Oktober für die Sommerprüfung und
- bis spätestens 30. April für die Winterprüfung

des jeweiligen Jahres im Online-Portal gestellt werden.

ⓘ Hinweis: Die vorzeitige Zulassung hat, im Gegensatz zum gemeinsamen Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer, keine Auswirkung auf die im Berufsausbildungsvertrag vereinbarte Laufzeit.

Während der Ausbildung

Tipps für den ersten Ausbildungstag

Um Auszubildenden den Start in die Ausbildung so einfach wie möglich zu gestalten, gilt es, einige Punkte zu berücksichtigen. Denn der erste Ausbildungstag bleibt den Auszubildenden nachhaltig in Erinnerung. Daher sollte der Beginn der Ausbildung gut vorbereitet sein.



Mit folgender Checkliste sind die wichtigsten Punkte zusammengefasst:

- Sind die Ausbildungsverträge unterschrieben und im Online-Portal hochgeladen?
- Liegt die IHK-Eintragungsbestätigung vor?
- Liegt die aktuelle Ausbildungsordnung vor?
- Sind Ihre Auszubildenden bei der Berufsschule und Krankenkasse angemeldet?
- Ist der betriebliche Ausbildungsplan (Versetzungplan) erstellt?
- Steht ein Arbeitsplatz bereit? Sind die entsprechenden IT-Rechte beantragt?
- Wer empfängt die neuen Azubis? Steht ein „Pate“ zur Verfügung? Wie läuft der Empfang ab?
- Wer informiert den Azubi über das Unternehmen, die Räumlichkeiten und die Vorgesetzten?
- Ist ein Gespräch (Vorstellung) mit der Geschäftsführung vereinbart?
- Ist eine Sicherheitsunterweisung zeitlich und personell eingeplant?

Der Versetzungsplan

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

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

Die Ausbildungsmittel

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

Berufskleidung ist kein Ausbildungsmittel (z. B. bei Köchen). Übliche Berufskleidung muss der Auszubildende selbst besorgen, bezahlen und erhalten (reinigen, pflegen). Der Auszubildende erhält sie jedoch kostenlos vom Ausbildungsbetrieb zur Verfügung gestellt, wenn sie vom Betrieb vorgeschrieben wird (z. B. Dirndl für Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie anstatt üblicher schwarz-weißer Kleidung).

Ärztliche Untersuchung

Bei Jugendlichen (unter 18 Jahren) müssen Sie sich vor Beginn der Ausbildung die vorgeschriebene ärztliche **Erstuntersuchung** aushändigen lassen. Diese muss innerhalb der letzten 14 Monate vor Eintritt ins Berufsleben erfolgen. Arbeitgeber dürfen Jugendliche nur beschäftigen, wenn ihnen eine vom Arzt ausgestellte Bescheinigung nach § 32 Absatz 1 JArbSchG vorliegt. Der Untersuchungsberechtigungsschein (USB) kann unter www.untersuchungsberechtigungsschein.de angefordert werden. Die Kosten trägt das Land NRW.

Die **erste Nachuntersuchung** nach § 33 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) ist ein Jahr nach Aufnahme der Beschäftigung (Ausbildungsbeginn) erforderlich, wenn der Auszubildende dann noch nicht volljährig ist. Nach neun Monaten muss ausdrücklich zur Nachuntersuchung durch den Ausbildungsbetrieb aufgefordert werden.

Die Sozialversicherung

Der Sozialversicherungsschutz gilt auch für Berufsanfänger. Jeder Auszubildende genießt den Schutz der Sozialversicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pflegeversicherung).

Berufsschule

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

Schulpflichtig sind alle Auszubildenden, die ihre Ausbildung vor Vollendung des 21. Lebensjahres beginnen. Dies gilt dann für die gesamte Ausbildungsdauer. Auszubildende, die bei Beginn der Ausbildung 21 Jahre oder älter sind, können die Berufsschule besuchen. Sie sind berufsschulberechtigt.

Freistellung

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

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

An dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, haben Auszubildende einen Anspruch auf einen freien Tag (§ 15 Absatz 1). Die Anrechnung erfolgt mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit.

Wenn sich die Abschlussprüfung nach der Ausbildungsordnung in zwei zeitlich auseinanderfallende Teile gliedert, können Auszubildende einen Anspruch auf insgesamt zwei freie Tage haben, jeweils vor der schriftlichen Prüfung im ersten Teil der Abschlussprüfung und vor der schriftlichen Prüfung im zweiten Teil. Voraussetzung ist jedoch, dass der jeweilige Prüfungsteil eine eigenständige schriftliche Prüfung enthält.

Weitere Informationen:

 www.ihk.de/nordwestfalen, Dok.-Nr. 3567412

Überblick über die zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten Ausbildungsnachweis



Auszubildende müssen während ihrer Ausbildung einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis führen. Über das IHK-Online-Portal können diese auch elektronisch (digital) geführt werden. Der Ausbildungsnachweis hilft, den Überblick über die zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten zu bewahren. Ein ordnungsgemäß geführter Ausbildungsnachweis ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung.

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

Bei Ausbildungsnachweisen steht die Kontrollfunktion im Vordergrund. Es handelt sich deshalb um ein individuelles, persönliches Dokument. Es ist deshalb unzulässig, beispielsweise den betrieblichen Ausbildungsplan (sachliche und zeitliche Gliederung) als Ausbildungsnachweis vorzulegen. Es soll nämlich nicht nachgewiesen werden, was gelernt werden soll, sondern tatsächlich gelernt wurde. Der Ausbilder muss den Ausbildungsnachweis regelmäßig (mindestens monatlich) prüfen.

Bei Problemen mit der Führung des Ausbildungsnachweises durch den Auszubildenden sollten die Ausbildungsberatung der IHK rechtzeitig informiert werden, um den Auszubildenden die Folgen aufzuzeigen. Unvollständige oder fehlende Ausbildungsnachweise können außerdem eine Nichtzulassung zur Abschlussprüfung zur Folge haben (§ 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

Wird der Ausbildungsnachweis nicht ordnungsgemäß geführt, liegt eine Vertragsverletzung vor, die den Ausbildungsbetrieb zur Abmahnung und im Extremfall zur Kündigung berechtigen kann.

Zeitraum vom: (*) 01.08.2017 bis: (*) 07.08.2017

Ausbildungsabschnitt/-abteilung: (*)

E-Mail des Betreuers: (*) E-Mail-Adresse E-Mail des Betreuers (Wiederholung): (*) E-Mail-Adresse

Betriebliche Tätigkeiten:

Unterweisungen, betrieblicher Unterricht, sonstige Schulungen:

Berufsschule (Unterrichtsthemen):

PDF-Datet: Durchsuchen... Keine Datei ausgewählt.

Speichern Speichern & Senden Abbruch

Schriftlich oder elektronisch?

Der Ausbildungsnachweis kann gemäß § 11 des Berufsbildungsgesetzes schriftlich oder elektronisch geführt werden. Schriftliches Führen liegt vor, wenn der Ausbildungsnachweis handschriftlich geführt wird. Beim elektronischen Führen wird der Ausbildungsnachweis mit digitaler Unterstützung erstellt – zum Beispiel mit digitalen Anwendungsprogrammen (IHK-Online-Portal) oder Word- beziehungsweise PDF-Vorlagen.

Weitere Informationen:

www.ihk.de/nordwestfalen/ausbildungsnachweis

Anforderungen an den Ausbildungsnachweis

Der Berufsbildungsausschuss der IHK Nord Westfalen hat folgende Regelungen beschlossen:

1. Auszubildende haben während ihrer Ausbildung einen Ausbildungsnachweis ordnungsgemäß zu führen.
2. Die Vorlage eines vom Ausbilder und Auszubildenden abgezeichneten Ausbildungsnachweises ist gemäß § 43 Absatz 1 Nummer 2 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung.
3. Das Führen des Ausbildungsnachweises dient folgenden Zielen:
 - Auszubildende und Auszubildende sollen zur Reflexion über die Inhalte und den Verlauf der Ausbildung angehalten werden.
 - Der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule soll für die an der Berufsausbildung Beteiligten sowie der IHK in einfacher Form nachvollziehbar und nachweisbar gemacht werden
4. Für das Anfertigen der Ausbildungsnachweise gelten folgende Mindestanforderungen:
 - Die Ausbildungsnachweise sind wöchentlich in möglichst einfacher Form (stichwortartige Angaben, gegebenenfalls Loseblattsystem) schriftlich oder elektronisch (§ 13 Nummer 7 BBiG) von Auszubildenden selbständig zu führen (Umfang: circa eine DIN-A4-Seite für eine Woche).
 - Jede Tages-/Wochenübersicht des Ausbildungsnachweises ist mit dem Namen des/der Auszubildenden, dem Ausbildungsjahr und dem Berichtszeitraum zu versehen.
 - Die Ausbildungsnachweise müssen mindestens stichwortartig den Inhalt der betrieblichen Ausbildung wiedergeben. Dabei sind betriebliche Tätigkeiten einerseits sowie Unterweisungen bzw. überbetriebliche Unterweisungen, betrieblicher Unterricht und sonstige Schulungen andererseits zu dokumentieren.
 - In die Ausbildungsnachweise müssen darüber hinaus die Themen des Berufsschulunterrichts aufgenommen werden.
 - Die zeitliche Dauer der Tätigkeiten sollte aus dem Ausbildungsnachweis hervorgehen.
 - Ausbildungsnachweise müssen den Inhalt der Ausbildung wiedergeben. Dies kann stichwortartig, in Form von Checklisten oder in anderer geeigneter Form geschehen. Betriebliche Tätigkeiten, Unterweisungen, betrieblicher Unterricht oder sonstige Schulungen sind zu dokumentieren.
5. Auszubildende müssen Auszubildende zum Führen von schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweisen anhalten und diese regelmäßig durchsehen (§ 14 Absatz 2 BBiG).
6. Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, die Ausbildungsnachweise während der Ausbildungszeit am Arbeitsplatz zu führen (§ 13 Nummer 7 in Verbindung mit § 14 Absatz 2 BBiG). Die erforderlichen Nachweishefte, Formblätter, IT-Programme oder Ähnliches werden den Auszubildenden kostenlos von den Auszubildenden zur Verfügung gestellt (§ 14 Absatz 1 Nummer 3 BBiG).
7. Auszubildende oder Ausbilderin/Ausbilder prüfen die Eintragungen in den Ausbildungsnachweisen mindestens monatlich (§ 14 Absatz 2 BBiG). Bei schriftlichen Ausbildungsnachweisen bestätigen sie die Richtigkeit und Vollständigkeit der Eintragungen mit Datum und Unterschrift. Bei elektronisch erstellten Ausbildungsnachweisen kann die Bestätigung auch auf andere Weise elektronisch dokumentiert werden.
8. Im Rahmen der Lernortkooperation kann die Berufsschule vom Ausbildungsnachweis Kenntnis nehmen.
9. Bei minderjährigen Auszubildenden soll eine gesetzliche Vertreterin/ein gesetzlicher Vertreter in angemessenen Zeitabständen von den Ausbildungsnachweisen Kenntnis erhalten und diese unterschriftlich oder in sonstiger geeigneter Weise bestätigen.
10. Arbeitnehmervertretungen können durch Einsichtnahme in den Ausbildungsnachweis Kenntnis vom Ablauf der Ausbildung zum Zweck ihrer Aufgabenerfüllung (§ 80 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)) nehmen.
11. Sofern die Ausbildungsordnung vorsieht, dass der Ausbildungsnachweis zur mündlichen Prüfung mitgebracht werden muss, ist er dem Prüfungsausschuss vorzulegen. Der Ausbildungsnachweis wird im Rahmen der Zwischen- und Abschlussprüfungen nicht bewertet.

Anrechnung auf die Arbeitszeit

Gemäß § 15 Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat der Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Diese Freistellungspflicht gilt auch für Prüfungen und Schulveranstaltungen, die eigentlich kein Unterricht sind. Für die Zeit der Freistellung ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen (§ 19 Absatz 1 Nummer 1 BBiG).

Auszubildende dürfen vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigt werden.

Erwachsene und Jugendliche sind an Berufsschultagen mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche, unter Anrechnung der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit, freizustellen. Ein zweiter Berufsschultag in der Woche wird mit der tatsächlichen Unterrichtszeit plus Pausen (ohne Wegzeit) angerechnet.

In Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden (an mindestens fünf Tagen) muss der Auszubildende, unter Anrechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit, freigestellt werden.

Werden die Berufsschulnoten bei der IHK-Abschlussprüfung berücksichtigt?

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

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

Arbeitszeit und Pausen

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

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

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

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

Um die Einhaltung der Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten wirksam gewährleisten zu können, muss der Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichnen.



Zwischen- und Abschlussprüfungen



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

Anmeldung

Die zu prüfende Person wird ohne vorherige Anmeldung von der IHK zur Zwischenprüfung eingeladen. Zur Abschlussprüfung hat der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden rechtzeitig anzumelden. Für die Teilnahme an Zwischen- und Abschlussprüfungen ist der Auszubildende freizustellen.

Anmeldefristen

Zur Sommerprüfung werden nach § 43 Absatz 1 Ziffer 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) alle Auszubildenden zugelassen, deren vereinbarte Ausbildungsdauer bis zum 30. September endet. Anmeldeschluss: 01.02.

Zur Winterprüfung werden nach § 43 Absatz 1 Ziffer 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) alle Auszubildenden zugelassen, deren vertraglich vereinbarte Ausbildungsdauer bis zum 31. März endet. Anmeldeschluss: 01.09.

Achtung: Anträge nach § 8 Absatz 1 und 2 BBiG (Abkürzung der Ausbildungsdauer), nach § 45 Absatz 1 BBiG (vorzeitige Zulassung) und nach § 45 Abs. 2 und 3 BBiG (Zulassung im Ausnahmefall = Externe) müssen der IHK Nord Westfalen bis zum 30. April (Winter) bzw. 31. Oktober (Sommer) vorliegen.

Zwischenprüfung

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

Abschlussprüfung

In der Abschlussprüfung soll die zu prüfende Person seine berufliche Handlungsfähigkeit unter Beweis stellen. Es ist festzustellen, ob er die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse besitzt und mit dem ihm im Berufsschulunterricht vermittelten, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist.

Zur Abschlussprüfung ist zuzulassen:

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

Seit der Winterprüfung 2018 ist die Prüfungsanmeldung über das Online-Portal durchzuführen. Eine Übersicht über die zur Prüfung anstehenden Auszubildenden können Ausbildungsbetriebe unter dem Menüpunkt „Prüfungen“ abrufen.

Weitere Informationen:

 www.ihk.de/nordwestfalen/pruefungen

Beurteilung der Ausbildung

Auszubildende beurteilen



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

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

Das Beurteilungsgespräch verfolgt daher drei Ziele:

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

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

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

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

Einen Leitfaden für die Beurteilung eines Auszubildenden und das Beurteilungsgespräch sowie ein Formular für die regelmäßige Beurteilung des Auszubildenden während der Ausbildungsdauer steht auf der Internetseite der IHK Nord Westfalen zur Verfügung.

Weitere Informationen:

 www.ihk.de/nordwestfalen/beurteilungsgespraech

Die Pflichten des Ausbildenden

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

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

Die Pflichten des Auszubildenden

- Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich sind.
- Er muss am Berufsschulunterricht, an den im Berufsausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungsmaßnahmen sowie an den vorgeschriebenen Zwischen- und Abschlussprüfungen teilnehmen.
- Er muss den Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) ordnungsgemäß führen und regelmäßig vorlegen.
- Er muss über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen bewahren.
- Er muss Werkzeuge, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich behandeln. Ist eine Sicherheitsausrüstung erforderlich, muss diese auch verwendet werden.
- Der Auszubildende hat die Aufgaben, die ihm im Rahmen einer zweckgebundenen Berufsausbildung aufgetragen werden, sorgfältig auszuführen.
- Er muss die Regelungen seiner Ausbildungsstätte beachten.

Abmahnung



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

Bei leichten Verstößen muss mehrmals – in der Regel dreimal – abgemahnt werden, bevor eine Kündigung ausgesprochen werden

kann. Eine Kündigung nach erstmaliger Abmahnung ist nur bei schwereren Verstößen (zum Beispiel bei Unterschlagung eines größeren Geldbetrages) möglich. Im Hinblick auf die Beanstandungs- und Warnfunktion der Abmahnung muss der Sachverhalt, der den Gegenstand der Abmahnung bildet, so genau wie möglich beschrieben werden, damit der Auszubildende klar erkennen kann, was an seinem Verhalten beanstandet wird und damit er weiß, was er in Zukunft unterlassen bzw. verbessern soll.

Die Abmahnung muss die deutliche und ernsthafte Aufforderung enthalten, das Fehlverhalten abzustellen. Ebenso muss für den Wiederholungsfall die arbeitsrechtliche Konsequenz (zum Beispiel Kündigung) angedroht werden. Die Abmahnung muss in engem zeitlichem Zusammenhang zu dem abzumahnenden Verhalten erfolgen, da der Arbeitgeber ansonsten das Recht auf die Abmahnung verliert. Der Ausbildungsbetrieb muss dem Auszubildenden also in diesen Fällen zuerst die „gelbe Karte“ zeigen und ihm damit Gelegenheit geben, sein Verhalten zu ändern.

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

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

Abmahnungsgründe können unter anderem sein:

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

Weitere Informationen:

 www.ihk.de/nordwestfalen.de, Dok.-Nr. 3518022

Beendigung der Berufsausbildung

Kündigung



Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungsdauer. Wird die Abschlussprüfung vor Ablauf abgelegt und bestanden, ist das Ausbildungsverhältnis mit dem Tag der Feststellung des Prüfungsergebnisses (in der Regel Tag der mündlichen | praktischen Prüfung) beendet. Wird die Abschlussprüfung nicht bestanden, so kann der Auszubildende verlangen, das Ausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung – höchstens aber um ein Jahr – zu verlängern.

Im beiderseitigen Einvernehmen kann das Ausbildungsverhältnis – mithilfe eines Aufhebungsvertrages – jederzeit beendet werden. Eine Vorlage finden Sie unter:

👉 www.ihk.de/nordwestfalen/downloads

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

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

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

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

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

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



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

Beurteilung der Berufsausbildung

Ausbildungszeugnis



Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses muss dem Auszubildenden ohne Aufforderung ein betriebliches Ausbildungszeugnis (§ 16 BBiG) ausgestellt werden. Für den Auszubildenden ist das Ausbildungszeugnis eine wichtige Bewerbungsunterlage. Für Unternehmen, die nur hin und wieder ein Zeugnis erstellen, ist das Zeugnisschreiben oft eine mühsame, ungeliebte und nicht sicher beherrschte Aufgabe. Ihre Ausbildungszeugnisse sind zum Teil fehlerhaft und für den Auszubildenden ungewollt nachteilig. Sätze wie „er hat sich immer

wieder um seine Ausbildung gekümmert“ können nämlich vom Zeugnisersteller durchaus gut gemeint sein – in der ganz eigenen Zeugnissprache ist so ein Urteil aber eine glatte „5“.

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

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

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

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

a) Das einfache Ausbildungszeugnis

Das einfache Ausbildungszeugnis muss Angaben enthalten über

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

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

b) Das qualifizierte Ausbildungszeugnis

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

Angaben über Sozialverhalten beinhalten unter anderem:

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

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

sehr gut

... stets zu unserer vollsten Zufriedenheit ...

gut

... zu unserer vollsten Zufriedenheit ...

... stets zu unserer vollen Zufriedenheit ...

befriedigend

... zu unserer vollen Zufriedenheit ...

ausreichend

... zu unserer Zufriedenheit ...

mangelhaft

... insgesamt zu unserer Zufriedenheit ...

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



Das Zeugnis muss auf Geschäftspapier erteilt werden, wenn der Arbeitgeber Geschäftsbögen besitzt und diese im Geschäftsverkehr verwendet. Das Zeugnis muss in einheitlicher Maschinenschrift ohne handschriftliche Zusätze, Streichungen usw. geschrieben sein und Ort und Datum der Ausstellung enthalten.

Ahndung von Verstößen

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

- ➔ wenn der wesentliche Inhalt des Ausbildungsvertrages oder seine wesentlichen Änderungen nicht schriftlich niedergelegt werden,
- ➔ wenn dem Auszubildenden oder dessen gesetzlichen Vertreter der unterzeichnete Ausbildungsvertrag nicht ausgehändigt wird,
- ➔ wenn dem Auszubildenden Aufgaben übertragen werden, die nicht dem Ausbildungszweck dienen,
- ➔ wenn dem Auszubildenden die für die Teilnahme am Berufsschulunterricht, an Prüfungen oder an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte erforderliche Zeit nicht gewährt wird,
- ➔ wenn Auszubildende eingestellt oder ausgebildet werden, obwohl das Einstellen oder Ausbilden untersagt worden ist,
- ➔ wenn Auszubildende eingestellt oder ausgebildet werden, obwohl die persönliche und / oder fachliche Eignung fehlen,
- ➔ wenn ein Ausbilder bestellt wird, der weder persönlich noch fachlich geeignet ist oder dem das Ausbilden untersagt worden ist,
- ➔ wenn die Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse nicht oder nicht rechtzeitig beantragt und / oder die Ausfertigung des Vertrages nicht beigefügt wird,
- ➔ wenn der Industrie- und Handelskammer oder ihren Beauftragten eine Auskunft nicht, nicht rechtzeitig, unrichtig oder unvollständig erteilt wird,
- ➔ wenn Unterlagen nicht vorgelegt werden oder eine Besichtigung der Ausbildungsstätte nicht gestattet wird.

Schlichtungsstelle



Meinungsverschiedenheiten zwischen Auszubildenden und Arbeitgeber werden meistens im persönlichen Gespräch geklärt. Sind die Vertragsparteien nicht mehr in der Lage, das Problem aus eigener Kraft zu lösen, kann bei einem bestehenden Ausbildungsverhältnis der Schlichtungsausschuss der IHK Nord Westfalen eingeschaltet werden. Dieses Verfahren ist nach § 111 Absatz 2 Arbeitsgerichtsgesetz einem Arbeitsgerichtprozess zwingend vorgeschaltet.

Zuvor sollte jedoch die IHK-Ausbildungsberatung eingeschaltet werden. Häufig gelingt es der Ausbildungsberatung der IHK bereits beim ersten Gespräch, die streitenden Parteien wieder zusammenzuführen, so dass eine gemeinsame Basis für die erfolgreiche Fortsetzung der Ausbildung gefunden wird.

Weitere Informationen:

➔ www.ihk.de/nordwestfalen/schlichtung

Prüfer/-in bei der IHK Nord Westfalen



Die IHK Nord Westfalen sucht laufend Fachleute aus Unternehmen, die bereits an der Aus- und Fortbildung junger Menschen beteiligt sind und Spaß daran haben, auch im Prüfungswesen Qualität zu garantieren und den Nachwuchs zu fördern. In einem Prüfungsausschuss mitzuarbeiten, kostet sicher Zeit, aber es lohnt sich – für die Prüfungsteilnehmer, für die Unternehmen und für die Prüferinnen und Prüfer!

Ehrenamt

Die IHK-Prüfungen in der Aus- und Weiterbildung nehmen ehrenamtlich tätige Prüferinnen und Prüfer ab. Bei der IHK Nord Westfalen sind derzeit mehr als 3.600 Fachleute in über 325 Prüfungsausschüssen tätig. Für diese wichtige Arbeit sucht die IHK Nord Westfalen ständig Verstärkung.

Verantwortung

Wer prüft, trägt eine große Verantwortung gegenüber den zu prüfenden Personen, die eine fachgerechte und faire IHK-Prüfung sowie eine leistungsgerechte Bewertung erwarten.

Prüferinnen und Prüfer sind ebenso der gewerblichen Wirtschaft verpflichtet, da sie das Leistungsniveau der zukünftigen Fach- und Führungskräfte messen und bewerten. Ein Prüfungszeugnis der IHK garantiert einen hohen Qualitätsstandard, der durch die Prüfungsausschüsse entscheidend gesichert wird.

Anforderungen

IHK-Prüfungen sind "aus der Praxis für die Praxis". Prüferinnen und Prüfer brauchen:

- fachliche Kompetenz,
- langjährige Berufspraxis nach Berufsausbildung oder Studium,
- menschliche Reife,
- pädagogisches Geschick,
- Sach- und Methodenkompetenz,
- gutes Zeitmanagement,
- Verständnis für erwachsene und berufserfahrene Prüflinge,
- Urteilsvermögen und
- Verantwortungsbewusstsein.

Zusammensetzung

In den IHK-Prüfungsausschüssen wirken Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeauftragte sowie Lehrkräfte aus beruflichen Schulen vertrauensvoll zusammen. Jeder Ausschuss ist mindestens mit drei Fachleuten besetzt.

Berufung

In den Prüfungsausschuss kann berufen werden, wer persönlich und fachlich geeignet ist: Das kann der Chef selbst oder eine Fach- oder Führungskraft sein. Gewerkschaftlich organisierte Mitarbeiter/-innen können über ihre Gewerkschaft, Lehrkräfte durch die Schulleitung der IHK benannt werden.

Aufgaben

Der Prüfungsausschuss ermittelt und bewertet Prüfungsleistungen und setzt deren Ergebnis fest. Dabei entscheidet er eigenverantwortlich über das Bestehen oder Nichtbestehen.

Weitere Aufgaben können zum Beispiel sein:

- Prüfungsaufgaben erstellen,
- Arbeitsproben, Projektarbeiten, Prüfstücke, Präsentationen bewerten,
- Fachgespräche führen und beurteilen,
- Prüfungen beaufsichtigen.



Zeitaufwand

Der zeitliche Aufwand für eine IHK-Prüfungstätigkeit beträgt je nach Beruf zwei bis fünf Tage im Jahr. Der Einsatz erfolgt nach Absprache mit der IHK und dem Prüfungsausschuss. Interessierte sollten deshalb bereit und in der Lage sein, die Zeit für die Teilnahme an den Prüfungen aufzubringen. Je mehr Prüferinnen und Prüfer mitwirken, desto geringer ist der zeitliche Aufwand für jeden einzelnen.

Aufwandsentschädigung

Die Prüfertätigkeit ist ein Ehrenamt. Für Anwesenheitszeiten und Auslagen wie Fahrtkosten und Porto wird eine Aufwandsentschädigung gezahlt.

Vorbereitung

Neue Prüferinnen und Prüfer werden von den erfahrenen Mitgliedern des Prüfungsausschusses eingearbeitet. Vor der Berufung können Interessenten unverbindlich als Gast an einer Prüfung teilnehmen. Umfangreiches Informationsmaterial zur jeweiligen Aus- oder Fortbildungsprüfung unterstützt bei der künftigen Prüfertätigkeit. Die IHK bietet ergänzend Prüferseminare an, in denen ihre Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz weiter ausgebaut werden.

Kontakt:

Wenn Sie sich vorstellen können, in einem IHK-Prüfungsausschuss mitzuarbeiten, oder einen Kollegen oder eine Kollegin aus Ihrem Unternehmen dafür vorschlagen möchten, dann melden Sie sich bei Ihrer IHK.

Kaufmännische Berufe	Industriell-technische Berufe	Fortbildungsprüfungen
Andreas Brochtrup Telefon 0251 707-278 andreas.brochtrup@ihk-nordwestfalen.de	Thomas Kintrup Telefon 0251 707-270 thomas.kintrup@ihk-nordwestfalen.de	Michael Block Telefon 0251 707-283 michael.block@ihk-nordwestfalen.de

Wenn Sie sich für eine Tätigkeit als Prüfer/-in interessieren, nutzen Sie bitte die Online-Bewerbung.

Weitere Informationen:

 www.ihk.de/nordwestfalen/pruefer

Weitere Serviceleistungen der IHK Nord Westfalen

IHK-Online-Portal

Im IHK-Online-Portal können Ausbildungsbetriebe, Ausbilder, Auszubildende und Prüfungsteilnehmer Ausbildungs- und Prüfungsangelegenheiten online managen – zum Beispiel den Ausbildungsnachweis pflegen, Anträge auf Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer stellen, die Prüfungsanmeldung vornehmen sowie Prüfungsergebnisse abrufen.

Zugangsdaten können unter www.ihk.de/nordwestfalen/zugangsdaten angefordert werden.

➔ www.ihk-ausbildungsportal.de



IHK-Logo „Wir bilden aus!“



Ausbildungsbetriebe, die junge Menschen in einem der über 150 von der IHK betreuten Berufe ausbilden, können dafür mit dem Aufkleber „Wir bilden aus – Hier #könnenlernen“ werben. Der Sticker eignet sich für das Bekleben von Firmenwagen, Eingangstüren oder Hausfassaden. Der Aufkleber hat das Format 170 x 126 mm.

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

➔ www.ihk.de/nordwestfalen, Dok.-Nr. 3619614

Ausbildungsurkunde

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

Anforderung: bildung@ihk-nordwestfalen.de



Info-Blatt „Berufsbildung“

berufsbildung



Die IHK Nord Westfalen veröffentlicht monatlich aktuelle Informationen im Bereich der Aus- und Weiterbildung für Ausbilderinnen und Ausbilder, Auszubildende, Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe.

IHK-Newsletter Ausbildung

➔ www.ihk.de/nordwestfalen/newsletter

Prüfungsergebnisstatistik

Wie gut ist mein Azubi? Das fragt sich so mancher Ausbilder nach der Abschlussprüfung. Antworten liefert die Prüfungsergebnisstatistik der IHK Nord Westfalen. Ausbildungsbetriebe können dadurch die Ergebnisse ihrer Azubis mit den Durchschnittsergebnissen auf IHK-, Landes- und Bundesebene zu vergleichen.



➔ www.ihk.de/nordwestfalen/ergebnisstatistik

Ausbildungsatlas

Der Ausbildungsatlas ist ein Verzeichnis von Ausbildungsbetrieben im Münsterland und der Emscher-Lippe-Region. Er ist eine wichtige Informationshilfe und unterstützt Schülerinnen und Schüler bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Ausbildungsbetriebe können die Berufe über das IHK-Online-Portal einstellen und veröffentlichen. Es werden nur Betriebe angezeigt, die einer Veröffentlichung zugestimmt haben.

➔ www.ihk.de/nordwestfalen/ausbildungsatlas

IHK-Lehrstellenbörse

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



➔ www.ihk.de/nordwestfalen/lehrstellenboerse

IHK-Bestenehrungen

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

➔ www.ihk.de/nordwestfalen/bestenehrung

IHK-Ausbildungskampagne #könnenlernen

Unter dem Motto „Jetzt #könnenlernen“ laden die 79 Industrie- und Handelskammern bundesweit ein, das Lebensgefühl Ausbildung zu entdecken. Die Azubi-Kampagne begegnet jungen Menschen mit einer positiven Botschaft auf Augenhöhe: Ausbildung macht mehr aus uns.

➔ www.ihk.de/nordwestfalen/koennenlernen



Berufsorientierung im Betrieb
**Zeigt uns, was wir
werden können!**



Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)

Unternehmen, die Plätze für die Berufsfelderkundung anbieten, denken voraus. Sie kommen frühzeitig in Kontakt mit künftigen Auszubildenden und machen sich bei Schulen in ihrer Umgebung bekannt.

Berufsfelderkundungen anbieten:
www.kaoa-praxis.de



Bildung. Branchen. Infrastruktur.

Ansprechpartner/-innen

Die IHK-Ausbildungsberatung ist für Unternehmen und Auszubildende die erste Adresse bei Fragen rund um die Ausbildung. Sie besucht Betriebe, prüft die Ausbildungsmöglichkeiten und informiert über Berufe.

Unternehmen, die erstmals ausbilden möchten, wenden sich ebenso wie Personalverantwortliche, die sich über neue Berufe informieren oder ihr Ausbildungsangebot ausweiten wollen, an die Ausbildungsberatung.

Kaufmännische Ausbildungsberufe (Münsterland)



Gregor Feldhaus

☎ 0251 707-494
E-Mail: gregor.feldhaus@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Mittwoch

Kreis Borken



Carolin Gieseler

☎ 0251 707-262
E-Mail: carolin.gieseler@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Montag

Kreis Warendorf



Andrea van der Schüür

☎ 0251 707-263
E-Mail: vanderschueuer@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Donnerstag

Kreis Steinfurt



Heike Seel

☎ 0251 707-347
E-Mail: heike.seel@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Mittwoch

Stadt Münster

Industriell-technische Ausbildungsberufe (Münsterland)



Torsten Merten

☎ 0251 707-259
E-Mail: torsten.merten@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Dienstag

Kreis Borken, Kreis Coesfeld, Stadt Münster (K – Z)



Petra Mädél

☎ 0251 707-267
E-Mail: petra.maedel@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Montag

Kreis Steinfurt, Kreis Warendorf, Stadt Münster (A –J)

Kaufmännische Ausbildungsberufe (Emscher-Lippe-Region)



Daniela Balbach

☎ 0209 388-536
E-Mail: daniela.balbach@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Freitag

Castrop-Rauxel, Herten, Gelsenkirchen



Alexandra Bernhardt

☎ 0209 388-534
E-Mail: alexandra.bernhardt@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Dienstag

Recklinghausen, Datteln, Waltrop, Oer-Erkenschwick,
Kreis Coesfeld



Sebastian Lehmann

☎ 0209 388-535
E-Mail: sebastian.lehmann@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Donnerstag

Stadt Bottrop, Dorsten, Gladbeck, Haltern, Marl

Industriell-technische Ausbildungsberufe (Emscher-Lippe-Region)



Daniela Balbach

☎ 0209 388-536
E-Mail: daniela.balbach@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Freitag

Bauberufe, Fachkraft für Möbel-, Küchen- und
Umzugsservice: Bottrop, Gelsenkirchen, Kreis
Recklinghausen



Karl-Heinz Behrendt

☎ 0209 388-533
E-Mail: karl-heinz.behrendt@ihk-nordwestfalen.de

Bürotag: Mittwoch

Stadt Bottrop, Stadt Gelsenkirchen, Kreis Recklinghausen
+ IT-Berufe: Kreis Coesfeld, Emscher-Lippe Region

Weitere Informationen:

👉 www.ihk.de/nordwestfalen/ausbildungsberatung



Informationen | Kontakt

IHK Nord Westfalen

 0251 707-0

 infocenter@ihk-nordwestfalen.de

 [ihk.de/nordwestfalen](https://www.ihk.de/nordwestfalen)

 [/ihknordwestfalen](https://www.facebook.com/ihknordwestfalen)

 [/IHK_NW](https://twitter.com/IHK_NW)

 [/company/ihk-nord-westfalen](https://www.linkedin.com/company/ihk-nord-westfalen)

 [/companies/ihknordwestfalen](https://www.youtube.com/companies/ihknordwestfalen)

 [/user/IHKNordWestfalen](https://www.youtube.com/user/IHKNordWestfalen)

 [/ihk_nord_westfalen](https://www.instagram.com/ihk_nord_westfalen)