Erfolgreich ausbilden

Ratgeber für Ausbildungsbetriebe

IHK Nord Westfalen

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, 10 - 14, 36, 38 - 40)
Eray Haciosmanoglu (S. 13), ferkelraggae (S. 33), Picture Factory (S. 10, 16),
moonrun (S. 19, 22), Karin Jähne (S. 20), Yuri Arcurs (S. 26, 34, 35),
Pressmaster (S. 26), Stockfotos-MG (S. 18), Wojciech Gajda (S. 29), Endostock (S. 30),
Nina Hoff (S. 32), Shoot4u (S. 33), Ewe Degiampietro (S. 41)

Stand:
Dezember 2025

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.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir im Text überwiegend die männliche Form.
Selbstverständlich sind immer alle Geschlechter gemeint.

© IHK Nord Westfalen

Inhalt nach Stichworten

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

Abmahnung	(S. 32)
Abschlussprüfung	(S. 29)
Anmeldefristen	(S. 29)
Ansprechpartner	(S. 8)
Arbeitskleidung	(S. 24)
Arbeitszeit und Pausen	(S. 28)
Ärztliche Untersuchung	(S. 25)
Aufhebungsvertrag	(S. 33)
Ausbilder/-in	(S. 7)
Ausbildungsberatung	(S. 8)
Ausbildungsbetrieb	(S. 6)
Ausbildungsbotschafter	(S. 11)
Ausbildungslogo	(S. 39)
Ausbildungsmarketing	(S. 10)
Ausbildungsmittel	(S. 24)
Ausbildungsnachweis	(S. 26)
Ausbildungsvergütung	(S. 20)
Ausbildungsvertrag	(S. 18)
Auslandsaufenthalte	(S. 13)
Berufsfelderkundung	(S. 16)
Berufsschule	(S. 25)
Beurteilungsgespräche	(S. 30)
Inklusion	(S. 14)
Kündigung	(S. 33)
Partnerschaft Schule – Betrieb	(S. 12)
Passgenaue Besetzung	(S. 15)
Pflichten des Ausbildenden	(S. 31)
Pflichten des Auszubildenden	(S. 31)
Probezeit	(S. 19)
Prüfertätigkeit	(S. 37)
Prüfungen	(S. 29)
Sachbezugswerte	(S. 21)
Schlichtungsstelle	(S. 36)
Schulpartnerschaften	(S. 12)
Start in die Ausbildung	(S. 24)
Urlaub	(S. 22)
Vergütung	(S. 20)
Verlängerung | Verkürzung	(S. 21)
Versetzungsplan	(S. 24)
Vorzeitige Zulassung	(S. 23)
Zeugnis	(S. 34)
Zwischenprüfung	(S. 29)

© IHK Nord Westfalen

Inhaltsverzeichnis

Inhalt nach Stichworten 3

AUSBILDUNGSBERATUNG 6

Wer darf ausbilden? 6

Ansprechpartner/-innen 8

FACHKRÄFTESICHERUNG 10

Ausbildungsmarketing 10

Ausbildungsbotschafter 11

Partnerschaft Schule – Betrieb 12

Inklusion 14

Vermittlung von Auszubildenden 15

Berufsfelderkundung 16

AUSBILDUNGSVERTRAG 18

Hinweise zur Eintragung 18

Ausbildungsvergütung 20

Urlaub 22

Verlängerung | Abkürzung der Ausbildung | vorzeitige Zulassung 23

© IHK Nord Westfalen

WÄHREND DER AUSBILDUNG 24

- Tipps für den ersten Ausbildungstag 24
- Der Ausbildungsplan 24
- Die Ausbildungsmittel 24
- Ärztliche Untersuchung 25
- Berufsschule 25
- Ausbildungsnachweis 26
- Anrechnung auf die Arbeitszeit 28
- Arbeitszeit und Pausen 28
- Zwischen- und Abschlussprüfungen 29
- Auszubildende beurteilen 30

RECHTE & PFLICHTEN 31

- Die Pflichten des Ausbildenden 31
- Die Pflichten des Auszubildenden 31
- Abmahnung 32
- Kündigung 33
- Ausbildungszeugnis 34
- Ahndung von Verstößen 36
- Schlichtungsstelle 36

SONSTIGES 37

- Prüfer/-in bei der IHK Nord Westfalen 37
- Weitere Serviceleistungen der IHK Nord Westfalen 39
- Notizen 42

Ausbildungsberatung

Wer darf ausbilden?

Sie möchten ausbilden? Dann sind Sie bei uns genau richtig! Ihr Betrieb kann Auszubildende einstellen, wenn er die notwendigen Voraussetzungen erfüllt und ein praxisnahes Lernumfeld bietet. Wichtig ist, dass Sie alle im Ausbildungsberuf geforderten Fertigkeiten und Kenntnisse tatsächlich vermitteln können.

Auch die Ausbilderinnen und Ausbilder müssen bestimmte gesetzliche Anforderungen erfüllen. Sie werden vom Ausbildungsbetrieb benannt und tragen die Verantwortung für die Ausbildung. Die Feststellung der Eignung ist dabei von Bedeutung. Wer Auszubildende einstellt, muss persönlich geeignet sein. Wer sie ausbilden will, muss zusätzlich fachlich geeignet sein. Diese Unterscheidung ermöglicht es, dass ein Firmeninhaber zwar Ausbildender sein kann, die eigentliche Ausbildung aber an fachlich geeignete Mitarbeitende übertragen.

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

© IHK Nord Westfalen

Wie werde ich Ausbilderin oder Ausbilder?

Ausbilderinnen und Ausbilder sind zentrale Ansprechpartner im Unternehmen. Sie fördern Talente, vermitteln Wissen und übernehmen zunehmend sozialpädagogische Aufgaben. Oft sind sie auch als Prüfer tätig. Wer ausbilden möchte, muss die genannten persönlichen und fachlichen Mindestanforderungen erfüllen.

Persönliche Eignung

Wer persönlich geeignet ist, beantwortet das Berufsbildungsgesetz (BBiG) in § 29 nicht positiv. Es werden zwei Fälle aufgeführt, in denen Personen nicht geeignet sind. Persönlich nicht geeignet ist insbesondere, wer

- Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder
- wiederholt oder schwer gegen dieses Gesetz oder die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat.

Fachliche Eignung

Die fachliche Eignung nach § 30 BBiG setzt sich aus zwei Teilen zusammen, aus der

- beruflichen Eignung und der
- berufs- und arbeitspädagogischen Eignung

Die berufliche Eignung hat in der Regel die Person, die mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung, in dem Beruf, in dem ausgebildet werden soll, nachweisen kann. Fachkräfte ohne Berufsabschluss können mit langjähriger praktischer Erfahrung zum Beispiel die Zuerkennung der fachlichen Eignung beantragen.

Berufs- und arbeitspädagogische Eignung

Nicht nur weil die Ausbildereignungsverordnung den Nachweis über berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse (Ausbildereignungsprüfung - AEVO) vorschreibt, sondern weil unterschiedliche Altersstufen und Bildungsabschlüsse vom Ausbilder ein pädagogisches Geschick erfordern, gewinnt die Aus- und Weiterbildung der Ausbilder größte Bedeutung.

Ihr Weg zum Ausbildungsbetrieb

Im persönlichen Gespräch wird geklärt, ob in Ihrem Unternehmen Ausbildung möglich ist, welches Berufsbild geeignet ist, welche Berufsschule in Frage kommt und wer im Unternehmen die Ausbildungsverantwortung übernehmen wird.

ⓘ **Hinweis:** Die IHK-Ausbildungsberatung prüft, ob Ihr Betrieb die Voraussetzungen erfüllt, um Auszubildende einzustellen und auszubilden. Um einen solchen Erstberatungstermin zu vereinbaren, können Sie das **Online-Formular auf der IHK-Webseite** ausfüllen. Ihre Ausbildungsberaterin oder Ihr Ausbildungsberater meldet sich bei Ihnen.

Die IHK-Ausbildungsberatung steht Ihnen bei allen Fragen zur Ausbildereignung zur Seite und begleitet Sie beim Einstieg in die Ausbildung.

Weitere Informationen:

www.ihk.de/nordwestfalen/ausbildungsberatung

Ansprechpartner/-innen

Die IHK-Ausbildungsberatung ist die zentrale Anlaufstelle für Unternehmen und Auszubildende bei allen Fragen rund um die Ausbildung. Sie besucht Betriebe, prüft die Ausbildungsmöglichkeiten und informiert über Ausbildungsberufe. Unternehmen, die erstmals ausbilden möchten, ebenso wie Personalverantwortliche, die ihr Ausbildungsangebot erweitern oder sich über neue Berufe informieren wollen, erhalten hier umfassende Unterstützung.

ⓘ **Hinweis:** Zur Auswahl der richtigen Person der IHK-Ausbildungsberatung wählen Sie bitte, ob es sich um einen kaufmännischen oder industriell-technischen Ausbildungsberuf handelt, sowie in welchem Ort ihr Ausbildungsbetrieb seinen Sitz hat.

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: Freitag

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 Mädel

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

Bürotag: Donnerstag

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

© IHK Nord Westfalen

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: Montag

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, Berufskraftfahrer, 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

Fachkräftesicherung

Impulse zur Nachwuchsakquise und Fachkräftesicherung
Ausbildungsmarketing

Unternehmen konkurrieren immer stärker um Auszubildende. Wichtig ist es, ein zielgruppengerechtes und professionelles Ausbildungsmarketing durchzuführen, das über konventionelle Suchmethoden wie Stellenanzeigen und Einträge in die IHK-Lehrstellenbörse hinaus geht. Es umfasst alle Mittel, mit denen sich Unternehmen als attraktiver Ausbildungsbetrieb präsentieren. Dazu müssen sie sich wie beim Arbeitgebermarketing zunächst damit auseinandersetzen, was sie für die Zielgruppe attraktiv macht. Wichtig ist vor allem, was sie von Wettbewerbern unterscheidet: etwa starke Produkte, wichtige Zulieferbeziehungen, Karriereperspektiven, Weiterbildungsmöglichkeiten, aber auch die Unternehmenskultur und Freizeitmöglichkeiten am Standort.

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.

ⓘ **Hinweis:** Impulse zur Nachwuchsakquise und Fachkräftesicherung (INA) bietet Ihnen wertvolle Anregungen, um Ihr Ausbildungsmarketing gezielt weiterzuentwickeln.

Tipps und Hilfen für Ihr Ausbildungsmarketing:

www.ihk.de/nordwestfalen/ausbildungsmarketing

© IHK Nord Westfalen

Berufsorientierung auf Augenhöhe

Ausbildungsbotschafter

Ausbildungsbotschafter rücken die betriebliche Ausbildung in den Blick von Schülerinnen und Schülern. Sie präsentieren ihre Unternehmen als attraktive Ausbildungsbetriebe und helfen, 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 Auszubildenden 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. Sie stellen Unternehmen und weniger bekannte Berufe vor und stärken zugleich ihre eigenen Kompetenzen – davon profitiert auch das Unternehmen.

Was müssen Unternehmen tun?

Unternehmen stellen ihre Auszubildenden frei und übernehmen zum Beispiel Fahrtkosten. Die IHK bereitet die Ausbildungsbotschafter vor und verleiht ihnen eine Urkunde als geschulte Botschafter.

Kontakt:

Sabine Braukmann, 0209 388-537, sabine.braukmann@ihk-nordwestfalen.de
Simon Wehrmeister, 0251 707-245, simon.wehrmeister@ihk-nordwestfalen.de

Weitere Informationen:

www.ihk-ausbildungsbotschafter.de

KEIN ABSCHLUSS OHNE ANSCHLUSS
Übergang Schule – Beruf in NRW gestalten.

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen

Gefördert durch:
Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt

© IHK Nord Westfalen

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 Auszubildende
- 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

© IHK Nord Westfalen

Ab ins Ausland!

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.

Sechs gute Gründe für ein Auslandspraktikum
Es gibt viele Vorteile und gute Gründe für einen Aufenthalt im Ausland.

Auslandsaufenthalte...

1. bringen neues Know-how und Impulse in Unternehmen,
2. fördern Auszubildende und junge Fachkräfte, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln,
3. stärken die Begeisterung und Identifikation mit Beruf und Unternehmen,
4. können internationale Kontakte knüpfen und stärken,
5. verursachen keine Extrakosten für das Unternehmen und
6. zeigen Bewerber/-innen, dass das Unternehmen ein attraktiver Ausbildungsbetrieb und Arbeitsgeber ist.

Die IHK-Mobilitätsberatung „Ab ins Ausland!" unterstützt Unternehmen und Auszubildende bei der Vorbereitung und Planung eines Auslandsaufenthaltes, der Suche nach einem Praktikumsplatz im europäischen Ausland, der Nutzung von Fördermitteln und Klärung von Formalitäten sowie bei der Abstimmung des Aufenthalts zwischen Unternehmen, Berufsschule und Auszubildenden. Die Beratung ist kostenlos und persönlich vor Ort sowie telefonisch oder digital.

Erfahrungsberichte und Takeover aus dem Ausland von Auszubildenden und jungen Fachkräften gibt es auf der Instagram-Seite der IHK Nord Westfalen.

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

Weitere Informationen:

www.ihk.de/nordwestfalen/mobilitaetsberatung

Fachkräftesicherung

Inklusion

Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderung – nach Unfall, Krankheit oder angeboren – einstellen oder (weiter) beschäftigen, übernehmen Verantwortung und sichern sich Arbeits- und Fachkräfte. Die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) der IHK Nord Westfalen informiert, berät und unterstützt.

Nutzen Sie das kostenlose Unterstützungs- und Beratungsangebot im Auftrag des Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL):

Wir informieren Sie ...

- zur Einstellung und Ausbildung von Menschen mit Schwerbehinderung
- zur Sicherung von Beschäftigung und Unterstützung beruflicher Wiedereingliederung
- zu rechtlichen Fragen
- über Voraussetzungen u.a. der finanziellen Förderung

Wir beraten Sie individuell ...

- zur Entwicklung neuer Perspektiven und inklusiver Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten
- zu behinderungsspezifischen Lösungen für Auszubildende und Beschäftigte

Wir unterstützen Sie ...

- beim Kontakt zu allen erforderlichen Stellen für die betriebliche Inklusion
- bei der Antragstellung finanzieller Leistungen oder begleitender Arbeitshilfen

Wir vermitteln die richtigen Kontakte. Dazu sind wir Teil eines Netzwerks und arbeiten eng mit allen Akteuren der beruflichen Rehabilitation zusammen, unter anderem Agentur für Arbeit, Jobcentern und der Deutschen Rentenversicherung.

ⓘ **Hinweis:** Unternehmen, die sich zur Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung beraten lassen möchten, können sich an Uwe Gabler wenden (0251 707-348, **Uwe.Gabler@ihk-nordwestfalen.de**).

Weitere Informationen:

www.ihk.de/nordwestfalen/inklusion

© IHK Nord Westfalen

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, 0209 388-538, **niklas.ophey@ihk-nordwestfalen.de**
Anke Sültemeyer, 0251 707-442, **anke.sueltemeyer@ihk-nordwestfalen.de**

Gefördert durch:
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages
Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle

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**

© IHK Nord Westfalen

www.azubicard.de/n
IHK Nord Westfalen
AzubiCard Maxima
31.01.2026
01.07.2002
%
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 sichtbarer.
• 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

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.

Seit dem 1. August 2024 müssen Ausbildungsverträge nach **§ 11 Abs. 1 BBiG** keine Unterschriften der Vertragsparteien mehr enthalten. Es genügt, wenn der Ausbildungsbetrieb dem Auszubildenden die elektronische Vertragsabfassung unverzüglich übermittelt und Auszubildende den Empfang bestätigen. Diese Funktion steht im **Online-Portal** zur Verfügung.

Folgende Unterlagen sind bei der IHK Nord Westfalen über das Online-Portal einzureichen:

- Antrag auf Eintragung (Ausfertigung für die IHK | Blatt 1 / Seite 1 bis 4)

Optional:

- Zusatzvereinbarungen zu Wahlqualifikationen
- Ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung*
- Sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung
- Ausbilderdatenblatt (inklusive Nachweise zur Eignung)

*ⓘ **Hinweis:** Für Auszubildende, die zu Beginn ihrer Ausbildung noch nicht volljährig sind, reichen Sie bitte gemeinsam mit dem Ausbildungsvertrag die Bescheinigung über die Erstuntersuchung gemäß § 32 Absatz 1 Jugendarbeitsschutzgesetz ein. Alternativ können Sie das Dokument bequem 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.

Nach Eintragung des Ausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse erhalten sowohl der Ausbildungsbetrieb als auch der zukünftige Auszubildende eine Eintragungsbestätigung. Die Eintragungs-, Änderungs- oder Auflösungsbestätigung kann im Online-Portal unter dem Menüpunkt "Dokumente" abgerufen werden.

Weitere Informationen:

www.ihk.de/nordwestfalen/ausbildungsvertrag

© IHK Nord Westfalen

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 in das Betriebsgeschehen einpasst.

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 Krankheit
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 ist eine Verlängerung der Probezeit nicht möglich. Eine automatische Verlängerung der Probezeit um die Dauer der Unterbrechung – egal aus welchem Grund – erfolgt nicht. Über eine gewünschte Verlängerung der Probezeit muss die IHK rechtzeitig informiert werden.

Hinweis der IHK:

Wird der Berufsausbildungsvertrag von einer der beiden Vertragsparteien in der Probezeit aufgelöst, ist dies der IHK zur Löschung des Berufsausbildungsverhältnisses über das Online-Portal mitzuteilen. Ist das Ausbildungsverhältnis aufgelöst worden, können Betriebe dies der IHK im Online-Portal elektronisch mitteilen. Unter dem Menüpunkt „Ausbildungsverhältnisse" wählen Betriebe den entsprechenden Auszubildenden aus. Der Antrag kann komplett digital erfasst und an die IHK gesendet werden. Dokumente, wie zum Beispiel eine Kündigung, können als Scan oder Foto hochgeladen werden. Sowohl der Auszubildende als auch 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.

ⓘ **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
2024	649,00	766,00	876,00	909,00
2025	682,00	805,00	921,00	955,00
2026	724,00	854,00	977,00	1014,00

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

ⓘ **Hinweis:** Wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist, gilt die tarifvertraglich festgesetzte Höhe der Ausbildungsvergütung. Tarifverträge haben Vorrang vor der Mindestausbildungsvergütung. Dies gilt auch für allgemeinverbindliche Tarifverträge (zum Beispiel im Hotel- und Gaststättengewerbe).

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.

© IHK Nord Westfalen

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 bestimmbaren 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.

Überstunden
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 bezeichnet und muss entweder besonders vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen werden.

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

Sachbezugswerte
Sachbezugswerte sind für die Ausbildungsvergütung von Bedeutung, wenn der Ausbildende 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.

ⓘ **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).

© IHK Nord Westfalen

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 (Menü: Ausbildungsverhältnisse – Anträge) 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 (Versetzungsplan) erstellt?
- ☑ Steht ein Arbeitsplatz bereit? Sind die entsprechenden IT-Rechte beantragt?
- ☑ Wer empfängt die neuen Auszubildenden? Steht ein „Pate" zur Verfügung? Wie läuft der Empfang ab?
- ☑ Wer informiert den Auszubildenden über das Unternehmen, die Räumlichkeiten und die Vorgesetzten?
- ☑ Ist ein Gespräch (Vorstellung) mit der Geschäftsführung vereinbart?
- ☑ Ist eine Sicherheitsunterweisung zeitlich und personell eingeplant?

Der Ausbildungsplan

Der betriebliche Ausbildungsplan ist ein wichtiger Fahrplan, der die Ausbildung zeitlich und inhaltlich strukturiert. Er gibt an, was, von wem, wo, wie und wann vermittelt wird. Die Inhalte ergeben sich aus den jeweiligen Ausbildungsverordnungen und müssen in die betriebliche Praxis übersetzt werden.

Der Plan sorgt für Übersicht, hilft bei der Planung individueller Maßnahmen wie Auslandsaufenthalten oder Verkürzungen und stellt sicher, dass alle Ausbildungsinhalte rechtzeitig vermittelt werden.

Die Erstellung ist gesetzlich vorgeschrieben (§ Berufsbildungsgesetz). Auf dieser Basis lässt sich ein individueller Ausbildungsplan ableiten – besonders wichtig bei verkürzten Ausbildungen oder längeren Ausfallzeiten.

Die Ausbildungsmittel

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

Berufskleidung ist kein Ausbildungsmittel (z. B. bei 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).

© IHK Nord Westfalen

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 beschäftigten, 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.

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. Nach Abschluss des Ausbildungsvertrages muss der Auszubildende durch den Ausbildungsbetrieb beim Berufskolleg (§ 41 Absatz 2 SchulG) angemeldet werden.

Für Auszubildende unter 21 Jahren gilt die allgemeine Berufsschulpflicht. Das bedeutet, dass sie während der gesamten Ausbildungszeit regelmäßig die Berufsschule besuchen müssen. Für Auszubildende ab 21 Jahren entfällt die Berufsschulpflicht, aber sie sind weiterhin berufsschulberechtigt. Das heißt, sie können die Berufsschule besuchen, sind jedoch nicht mehr verpflichtet, dies zu tun.

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. Für die Zeit der Freistellung ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen
(§ 19 Absatz 1 Nummer 1 BBiG).

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.

Wenn der jeweiligen schriftlichen Prüfung kein Arbeitstag unmittelbar vorangeht (zum Beispiel bei Prüfungsbeginn an einem Montag, Feiertag oder Berufsschule), besteht kein Freistellungsanspruch.

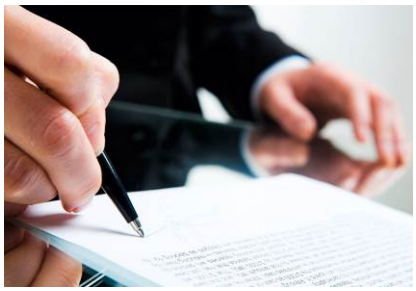
Der Auszubildende hat keinen Anspruch darauf, für die Erledigung von Hausaufgaben freigestellt zu werden. Hausaufgaben sind grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

Weitere Informationen:

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

Überblick über die zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten

Ausbildungsnachweis



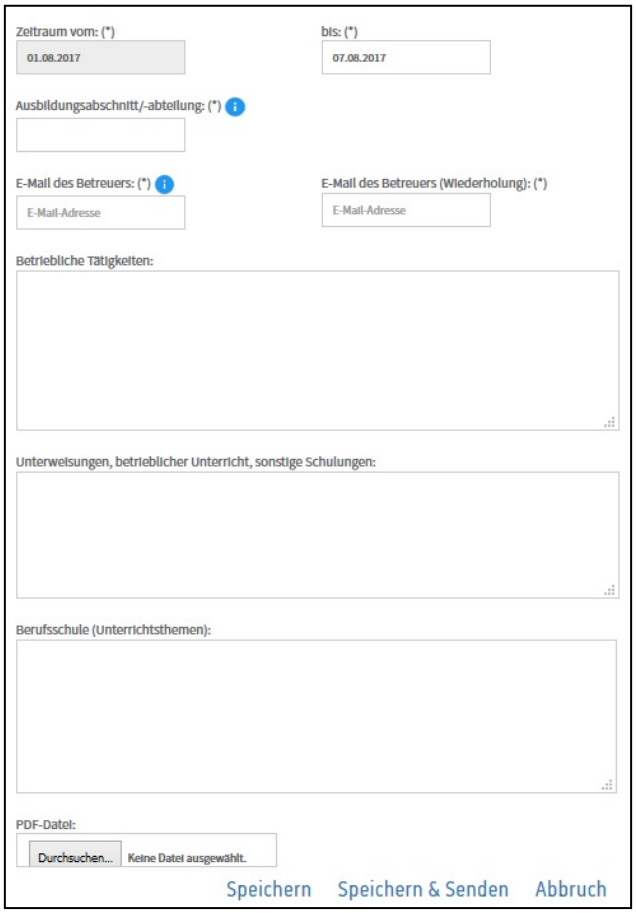
Auszubildende müssen während ihrer Ausbildung einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis führen. Über das Online-Portal können diese auch elektronisch (digital) geführt werden. Der Ausbildungsnachweis hilft, den Überblick über die zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten zu bewahren. 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. An Berufsschultagen müssen Auszubildende die Lerninhalte der Berufsschule in den Nachweis aufnehmen. 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, den betrieblichen Ausbildungsplan (sachliche und zeitliche Gliederung) als Ausbildungsnachweis vorzulegen. Es soll nämlich nicht nachgewiesen werden, was gelernt werden soll, sondern tatsächlich gelernt wurde. Ausbilderinnen und Ausbilder haben Auszubildende zum Führen der Ausbildungsnachweise anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen (§ 14 Absatz 2 BBiG).

Bei Problemen mit der Führung des Ausbildungsnachweises durch den Auszubildenden sollte die Ausbildungsberatung der IHK rechtzeitig informiert werden, um den Auszubildenden die Folgen (zum Beispiel keine Zulassung zur Abschlussprüfung) aufzuzeigen.

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



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

© IHK Nord Westfalen

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 Ausbildende 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. Ausbildende 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 Ausbildenden zur Verfügung gestellt (§ 14 Absatz 1 Nummer 3 BBiG).
7. Ausbildende 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?
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.

© IHK Nord Westfalen

Zwischen- und Abschlussprüfungen

Die IHK ist für die Organisation und Durchführung der Zwischen- und Abschlussprüfungen verantwortlich. Die Prüfungen werden von einem ehrenamtlichen Prüfungsausschuss abgenommen. Die Inhalte richten sich nach der jeweiligen Ausbildungsordnung, die genauen Abläufe und Vorgaben finden Sie in der Prüfungsordnung.

Anmeldung
Zur Zwischen- und Abschlussprüfung hat der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden rechtzeitig anzumelden. Die Aufforderung zur Anmeldung für die Abschlussprüfung erfolgt automatisch durch die Industrie- und Handelskammer per E-Mail. Für die Teilnahme an der Prüfung ist der Auszubildende freizustellen. Die Gebühr trägt der Ausbildungsbetrieb.

Anmeldefristen
Sommerprüfung: Zugelassen werden alle Auszubildenden, deren Ausbildungsdauer bis zum 30. September endet. Anmeldeschluss ist der 1. Februar.

Winterprüfung: Zugelassen werden alle Auszubildenden, deren Ausbildungsdauer bis zum 31. März endet. Anmeldeschluss ist der 1. September.

Achtung: Anträge auf Verkürzung der Ausbildungsdauer (§ 8 BBiG), vorzeitige Zulassung (§ 45 Abs. 1 BBiG) oder Zulassung im Ausnahmefall (§ 45 Abs. 2 und 3 BBiG, z. B. Externe) müssen der IHK Nord Westfalen bis spätestens 30. April (für die Winterprüfung) bzw. 31. Oktober (für die Sommerprüfung) vorliegen.

Zwischenprüfung
In vielen Berufen ist während der Ausbildung eine Zwischenprüfung vorgesehen. Sie dient dazu, den Ausbildungsstand zu ermitteln und gegebenenfalls gezielt nachzusteuern. Die Zwischenprüfung findet in der Regel nach dem ersten Ausbildungsjahr statt.

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:

- ☑ Das Ausbildungsverhältnis ist bei der IHK registriert.
- ☑ Die Ausbildungsdauer ist zurückgelegt (oder endet spätestens zwei Monate nach dem Prüfungstermin).
- ☑ Die vorgeschriebene Zwischenprüfung oder Abschlussprüfung Teil 1 wurde absolviert.
- ☑ Der Ausbildungsnachweis wurde ordnungsgemäß geführt.

Im Online-Portal können Ausbildungsbetriebe über den Menüpunkt „Prüfungen" und Auswahl der Prüfung (zum Beispiel Winter 2026/2027) die Anmeldung zur Prüfung vornehmen. Nach dem Absenden der Anmeldung wird diese automatisch an den Auszubildenden zur Überprüfung weitergeleitet.

Weitere Informationen:

www.ihk.de/nordwestfalen/pruefungen

Feedback in der Ausbildung

Auszubildende gezielt begleiten

Eine hochwertige Ausbildung lebt vom regelmäßigen Austausch zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden. Nur wenn beide Seiten gemeinsam den aktuellen Stand reflektieren, können Talente gezielt gefördert und Entwicklungspotenziale erkannt werden. Wo steht der Auszubildende? Welche Stärken zeigt er bereits, und in welchen Bereichen besteht noch Entwicklungsbedarf? Gemeinsam gilt es, individuelle Lösungen zu finden, um eventuelle Defizite auszugleichen und die Ausbildung kontinuierlich zu verbessern.

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 im Rahmen eines Beurteilungsgesprächs bewusst, welche Fortschritte sie bereits gemacht haben und wo sie sich noch weiterentwickeln können. Ein solches Gespräch verfolgt mehrere Ziele: Es gibt Orientierung über den aktuellen Ausbildungsstand und das gezeigte Verhalten, motiviert zu weiteren Lern- und Arbeitsleistungen und dient der gemeinsamen Absprache von Fördermaßnahmen, um die Entwicklung optimal zu unterstützen.

Wertschätzendes Feedback eröffnet Auszubildenden die Chance, aus Fehlern zu lernen und ihre individuellen Stärken gezielt einzusetzen. Gleichzeitig bietet das Gespräch Raum, um auf die Beurteilungsergebnisse einzugehen und eigene Fragen zu stellen. Im Dialog entsteht ein Abgleich zwischen Selbstbild und Fremdbild: Während sich manche Auszubildende als engagiert und zuverlässig einschätzen, nehmen Ausbildende vielleicht noch Verbesserungspotenzial wahr. Umgekehrt gibt es auch Auszubildende, die ihre Leistungen zu kritisch bewerten. Hier hilft ein offenes Feedback, Selbstvertrauen zu stärken und Mut zu machen, sich aktiv einzubringen.

Ob eine Beurteilung nachhaltig wirkt, entscheidet maßgeblich die Qualität des Gesprächs. Im Idealfall steigert ein konstruktiver Austausch die Motivation, fördert die Leistungsbereitschaft und stärkt das Vertrauensverhältnis zwischen Auszubildenden und Ausbildenden. Entscheidend ist dabei ein echter Dialog auf Augenhöhe: Der Auszubildende soll nicht nur zuhören, sondern aktiv als Partner an der Weiterentwicklung beteiligt werden.

Regelmäßige Gespräche mit Auszubildenden sind sinnvoll, um:

- den Verlauf der Ausbildung zu besprechen,
- Rückmeldung zu Ausbildungsstand und Verhalten zu geben,
- Herausforderungen gemeinsam zu lösen,
- Motivation und Engagement zu fördern.

Weitere Informationen:

www.ihk.de/nordwestfalen/beurteilungsgespraeche

© IHK Nord Westfalen

Rechte & Pflichten

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.

© IHK Nord Westfalen

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 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 verwirkt. 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 Ausbildende, 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 Ausbildungsnachweises (Berichtsheft)
- nicht genehmigte Nebentätigkeiten
- Verspätungen
- (...)

Weitere Informationen:
www.ihk.de/nordwestfalen.de, Dok.-Nr. 3518022

© IHK Nord Westfalen

Beendigung der Berufsausbildung

Kündigung

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

Im beiderseitigen Einvernehmen kann das Ausbildungsverhältnis – mithilfe eines Aufhebungsvertrages - jederzeit beendet werden. Ein Muster finden Sie auf der Internetseite der IHK.

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 ist passiert). Das Fehlverhalten muss demnach eindeutig bestimmt sein, allgemeine Behauptungen wie zum Beispiel „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 Personal- oder 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:** Wenn das Ausbildungsverhältnis mit der Abschlussprüfung endet und keine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geplant ist, sollten Sie dies rechtzeitig und schriftlich mit dem Auszubildenden klären. Bleibt eine ausdrückliche Erklärung aus und wird der Auszubildende nach bestandener Prüfung mit Ihrem Wissen und Wollen weiterbeschäftigt, entsteht automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Beachten Sie außerdem, dass einige Tarifverträge vorschreiben, spätestens drei Monate vor Ausbildungsende eine entsprechende Erklärung abzugeben.

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 Ausbildenden sowie der Art des Ausbildungsbetriebes, gehören dazu auch die persönlichen Angaben des Auszubildenden, wie Name, Anschrift, Geburtsdatum und Wohnanschrift. Hat der Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der Ausbilder das Zeugnis unterschreiben.

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

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

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

a) Das einfache Ausbildungszeugnis

Das einfache Ausbildungszeugnis muss Angaben enthalten über

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

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

© IHK Nord Westfalen

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

© IHK Nord Westfalen

Sonstiges

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 3.300 Fachleute in über 325 Prüfungsausschüssen tätig.

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:

- fundierte fachliche Kompetenz und Erfahrung (zum Beispiel abgeschlossene Berufsausbildung/Studium/Fortbildung/Berufspraxis),
- menschliche Reife,
- pädagogisches Gespür,
- Sach- und Methodenkompetenz,
- sensibles Eingehen auf erwachsene und berufserfahrene Prüfungsteilnehmer,
- Urteilsvermögen und
- Verantwortungsbewusstsein

Sie sollten mindestens halbtags aktiv im Berufsleben stehen, also mindestens 18 Stunden pro Woche arbeiten und zum Zeitpunkt der Berufung die Regelaltersgrenze für den Renteneintritt noch nicht erreicht haben.

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.

© IHK Nord Westfalen

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 mitmachen, desto geringer wird die Beanspruchung des 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 einer Berufung durch die IHK kann eine unverbindliche gastweise Teilnahme an einer mündlichen Prüfung ermöglicht werden. 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

© IHK Nord Westfalen

Weitere Serviceleistungen der IHK Nord Westfalen

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: henrike.geltinger@ihk-nordwestfalen.de

Info-Blatt „Berufsbildung"

berufs bildung IHK Nord Westfalen

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 sind meine Auszubildende? Das fragt sich so mancher Ausbilder nach der Abschlussprüfung. Antworten liefert die Prüfungsergebnisstatistik der IHK Nord Westfalen. Ausbildungsbetriebe können dadurch die Ergebnisse ihrer Auszubildenden mit den Durchschnittsergebnissen auf IHK-, Landes- und Bundesebene zu vergleichen.

PRÜFUNGS STATISTIK

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

Die IHK-Lehrstellenbörse (Ausbildung.NRW) bringt in Nordrhein-Westfalen Jugendliche und Unternehmen zusammen. Über die Plattform können Ausbildungsbetriebe in der Region Nord Westfalen sowie interessierte Bewerberinnen und Bewerber passende Ausbildungsplätze oder geeignete Auszubildende finden.

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

© IHK Nord Westfalen

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

IHK Nord Westfalen

Bildung. Branchen. Infrastruktur.

Notizen

© IHK Nord Westfalen

IHK Nord Westfalen

Informationen | Kontakt

IHK Nord Westfalen
0251 707-0
infocenter@ihk-nordwestfalen.de

ihk.de/nordwestfalen
/ihknordwestfalen
/IHK_NW
/company/ihk-nord-westfalen
/companies/ihknordwestfalen
/user/IHKNordWestfalen
/ihk_nord_westfalen