

AUS- UND WEITERBILDUNG

Informationen für Ausbildungsbetriebe

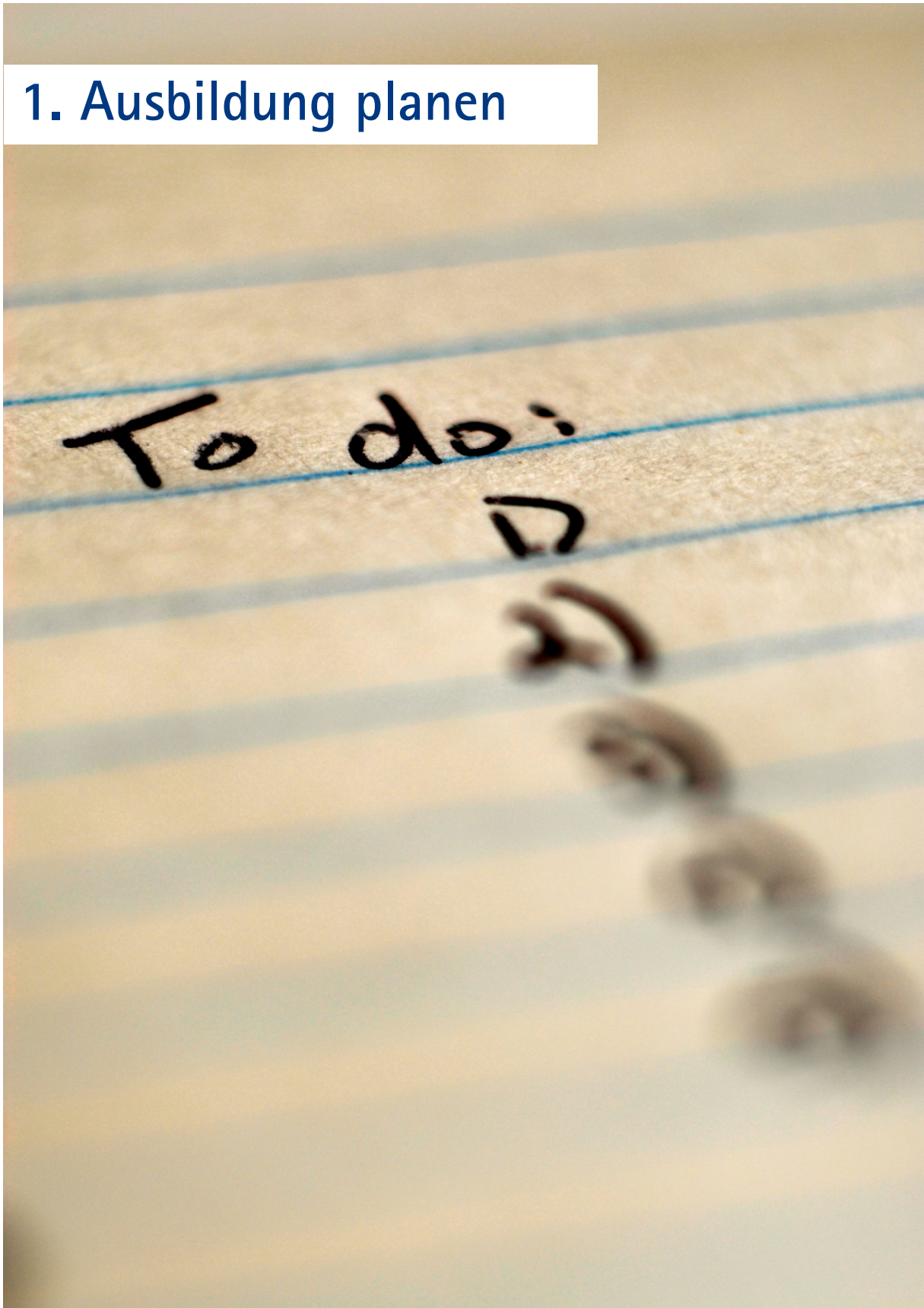


Inhalt

1. Ausbildung planen	4
1.1 Vorbemerkung	5
1.2 Ausbildungsordnungen und betriebliche Ausbildungspläne	6
1.3 Ausbilder/-innentätigkeit	6
1.4 Zuständige Berufskollegs und Zuschuss bei Landes-/ Bezirksfachklassen	7
1.5 Jugendliche in der Ausbildung	11
1.6 Auszubildende mit Behinderung	14
1.7 Teilzeitausbildung	15
1.8 Mobiles Ausbilden	15
1.9 Duales Studium	17
1.10 AusbildungOnline / Ausbildungsvertrag	18
1.11 Muster zum Ausfüllen des Ausbildungsvertrages	19
1.12 Eintragung des Ausbildungsvertrages bei der IHK Köln und Gebührenübersicht	23
1.13 Umsteigen – Fahrplan für Studierende	24
1.14 Verkürzungsmöglichkeiten bei Vertragsbeginn	25
2. Auszubildende finden	26
2.1 IHK-Lehrstellenbörse	27
2.2 Passgenaue Besetzung	27
2.3 Meetup Ausbildung	28
2.4 IHK Azubi-Speed-Dating	28
2.5 Info-Webinare zur Azubirekrutierung	28
2.6 Einstiegsqualifizierung (EQ)	29
2.7 Young Professionals	29
2.8 KAOA / Berufsfelderkundung	30
2.9 Betriebliche Praxistage	30
2.10 Fachkräfteberatung	31
2.11 Karriereseiten-Check	31
3. Während der Ausbildung	32
3.1 Regelung zum Führen von Ausbildungsnachweisen	33
3.2 Anrechnung der Berufsschulzeiten	36
3.2.1 Anrechnungsbestimmungen für Jugendliche	36
3.2.2 Anrechnungsbestimmungen für Erwachsene	36
3.3 Arbeitszeit und Pausen	37
3.4 Verlängerung der Ausbildungszeit	37
3.5 Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung	38
3.6 Bei Veränderungen in Ihrem Unternehmen	39

3.7	Vorläufige Prüfungsergebnisse online.....	40
3.8	Bildungsnewsletter.....	40
4.	Auszubildende motivieren und unterstützen.....	41
4.1	Auslandsaufenthalte / Mobilitätsberatung.....	42
4.2	Doppelqualifikation	43
4.3	Prüfungsvorbereitung.....	43
4.4	Weiterbildungsseminare für Auszubildende	44
4.5	Ausbildungsbotschafter:innen.....	44
4.6	Assistierte Ausbildung (AsA flex)	45
4.7	Verbesserung von Ausbildungserfolgen VerAplus	46
4.8	Berufsausbildungsbeihilfe.....	46
4.9	Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Ausbildung.....	47
4.10	Weiterbildungsstipendium	48
4.11	Seminare für Ausbildungsverantwortliche.....	49

1. Ausbildung planen



1.1 Vorbemerkung

Anlässlich unseres Beratungsgesprächs geben wir Ihnen mit dieser **Infomappe** gerne eine Zusammenstellung der wichtigsten Informationen und Formulare an die Hand. Wir hoffen, dass Ihnen die Infomappe den Einstieg in die Berufsausbildung erleichtert und bei der Beantwortung von Fragen, die nach unserem Gespräch auftreten, hilfreich ist. Gleichzeitig stehen Ihnen die Ausbildungsberater/-innen der IHK Köln natürlich weiterhin als Ansprechpartner/-innen zur Verfügung.

Die Kontaktdaten unserer [Ausbildungsberater/-innen](#) finden Sie unter:



Weitere Informationen zum Thema Ausbildung finden Sie unter den [Ausbildungsthemen A-Z](#).



Die nachfolgenden Hinweise werden Ihnen helfen, die ersten Schritte von der Planung bis hin zum Einstellungsverfahren effektiv vorzubereiten:

- Entscheiden Sie frühzeitig mit Hilfe der Ausbildungsberater/-innen, in welchen Berufen Ihr Betrieb ausbilden kann und wie viele Auszubildende Sie einstellen können.
- Die IHK Köln bietet einen eigenen Vermittlungsservice. Zusätzlich können Sie die Lehrstellenbörse auf der Internetseite der IHK Köln nutzen. Infos hierzu finden Sie in dieser Infomappe unter der Rubrik Auszubildende finden.
- Wenn Sie Ihre freien Ausbildungsplätze auch der Agentur für Arbeit melden, erleichtern Sie dadurch der Berufsberatung die Vermittlung geeigneter Bewerber/-innen, ohne Ihre Entscheidungsfreiheit im Einzelfall einzuschränken.
- Bleiben Sie für Bewerbungen offen. Ein zu früher Bewerbungsschluss bringt nur scheinbar mehr Sicherheit, da sich Bewerbende auch noch kurzfristig für einen anderen Ausbildungsbetrieb entscheiden können.
- Reichen Sie die Ausbildungsverträge mit den notwendigen Anlagen bitte unmittelbar nach Abschluss, auf jeden Fall vor Beginn der Ausbildung, bei der IHK zur Eintragung ein.
- Melden Sie die Auszubildenden umgehend bei der zuständigen Berufsschule an.

1.2 Ausbildungsordnungen und betriebliche Ausbildungspläne

Zu jedem Beruf existiert ein Regelwerk, welches **Verordnung** genannt wird. Die Verordnung legt unter anderem die staatliche Anerkennung, die Ausbildungsdauer, das Berufsbild, den Prüfungsablauf und die Bestehensregelung fest. Hierin ist auch der **Ausbildungsrahmenplan**, der die betrieblich zu vermittelnden Inhalte des Berufes aufführt, zu finden.

Daneben gibt es noch den **betrieblichen Ausbildungsplan**, auch „sachliche und zeitliche Gliederung“ genannt. Dieser regelt den Ablauf der Ausbildung, d.h. wann welche Kenntnisse in welchem Umfang vermittelt werden. Das Unternehmen kann den Ausbildungsplan selbst gestalten oder auf die vorgegebenen Ausbildungspläne der IHK Köln zurückgreifen.

Der betriebliche Ausbildungsplan ist vor Beginn der Ausbildung zu erstellen und muss zusammen mit dem Ausbildungsvertrag bei der IHK Köln eingereicht werden. Außerdem muss den Auszubildenden ebenfalls ein Exemplar ausgehändigt werden.

Die Verordnungen und betrieblichen Ausbildungspläne finden Sie auf unseren [Berufeseiten](#).



1.3 Ausbilder/-innentätigkeit

Ausbilder/-innen müssen für ihre verantwortungsvollen Aufgaben persönlich und fachlich geeignet sein. Die **persönliche Eignung** fehlt, wenn die Beschäftigung Jugendlicher untersagt wurde oder wenn beispielsweise wegen Verstößen gegen das Berufsbildungs- oder Jugendarbeitsschutzgesetz die Ausbildungsberechtigung entzogen wurde.

Die **fachliche Eignung** liegt vor, wenn Ausbilder/-innen

- die Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden und mindestens ein Jahr einschlägige Berufserfahrung gesammelt hat

oder

- die Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden und mindestens ein Jahr einschlägige Berufserfahrung gesammelt hat

oder

- mindestens die anderthalbfache Ausbildungszeit des jeweiligen Ausbildungsberufes an einschlägiger Berufserfahrung gesammelt hat

und

- die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, auch Ausbilderschein genannt, durch eine Prüfung nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) nachgewiesen hat.

Falls der Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung vor Ausbildungsbeginn noch nicht vorliegen sollte, räumt die IHK Köln eine Frist von einem Jahr ab Ausbildungsbeginn ein, um diese nachzureichen. Hierfür müssen Ausbilder/-innen eine **Verpflichtungserklärung** unterschreiben.



Sie können sich über unsere Internetseite für [Ausbilderdaten](#) online registrieren.

Hier finden Sie Informationen zur [AEVO Prüfung](#) sowie dem Angebot an [Vorbereitungskursen](#) der IHK Köln.



1.4 Zuständige Berufskollegs und Zuschuss bei Landes-/ Bezirksfachklassen

Die Anmeldung zur Berufsschule erfolgt durch den Ausbildungsbetrieb. Grundsätzlich herrscht die freie Berufsschulwahl. Allerdings empfiehlt die IHK Köln die dem Ausbildungsbetrieb nächstgelegene Berufsschule zu wählen. Welche Berufsschule welchen Beruf beschult, finden Sie in folgender Auflistung.

Beruf	Berufskolleg	Ort	Zeiten	Internet
Anlagenmechaniker/-in	BK Porz BK Currenta	Köln Zollstock Leverkusen	Block	bk10-koeln.de
Automatenfachleute	Robert-Bosch-BK	Duisburg	Block	rbbk-duisburg.de
Automobilkaufleute	Joseph-DuMont-BK BK Opladen Bergisches BK	Köln Bilderstöckchen Leverkusen Wipperfürth	Block, TZ Teilzeit Teilzeit	jdbk.de bk-opladen.de berufskolleg.schule
Bankkaufleute	Alfred-Müller-Armack-BK BK Leverkusen Nell-Breuning-BK KBK Oberberg	Köln Zollstock Leverkusen Frechen Gummersbach	Block Block Block Block	ama-berufskolleg.de berufskolleg-leverkusen.de nbb-frechen.de bko-kfm.de
Bauzeichner/-in	BK Ulrepforte	Köln Innenstadt	Teilzeit	bk-ulrepforte.de
Berufskraftfahrer/-in	Nicolaus-August-Otto-BK	Köln Deutz	Block	naob-koeln.de
Buchhändler/-in	BK Bachstraße	Düsseldorf		bkb-duesseldorf.de
Chemielaborant/-in	Goldenberg Europakolleg	Wesseling	Block	goldenberg-europakolleg.de
Chemikant/-in	BK Kartäuserwall Goldenberg Europakolleg	Köln Altstadt Süd Wesseling	Block Block	bk-kartauserwall.de goldenberg-europakolleg.de
Elektroniker/-in Automatisierungstechnik	Werner-von-Siemens-BK Goldenberg Europakolleg	Köln Deutz Hürth	Block Block	wvs-koeln.de goldenberg-europakolleg.de
Elektroniker/-in Betriebstechnik	Werner-von-Siemens-BK Geschwister-Scholl-BK Adolf-Kolping-BK BK Dieringhausen	Köln Deutz Leverkusen Kerpen Gummersbach	Block TZ Block TZ	wvs-koeln.de gsbk-lev.de akbk-horrem.de bk-dieringhausen.de
Elektr. Geb. & Infra.	Werner-von-Siemens-BK	Köln Deutz	Block	wvs-koeln.de
Elektr. Geräte & Systeme	Heinrich-Hertz-EK	Bonn	TZ	Hhek.bonn.de
Fachinformatiker/-in Anwendungsentwicklung	Georg-Simon-Ohm-BK Bergisches BK	Köln Gremberg Wipperfürth	TZ TZ	gso-koeln.de berufskolleg.schule
Fachinformatiker/-in Systemintegration	Georg-Simon-Ohm-BK Bergisches BK Adolf-Kolping-BK	Köln Gremberg Wipperfürth Kerpen	TZ TZ TZ	gso-koeln.de berufskolleg.schule akbk-horrem.de
Fachinformatiker/-in DV und Daten & Prozess.	Georg-Simon-Ohm-BK Adolf-Kolping-BK	Köln Gremberg Kerpen	TZ TZ	gso-koeln.de akbk-horrem.de
Fachkraft für Gastronomie	BK Ehrenfeld BK Bergisch Gladbach BK Dieringhausen	Köln Ehrenfeld Bergisch Gladbach Gummersbach	Block Block TZ	bke-koeln.de bkgl.de bk-dieringhausen.de
Fachkraft für KMU	BK Ulrepforte	Köln Innenstadt	TZ	bk-ulrepforte.de
Fachkraft für KEP	Alfred-Müller-Armack-BK Karl-Schiller-BK	Köln Zollstock Brühl	TZ TZ	ama-berufskolleg.de ksbk.de
Fachkraft für Lagerlogistik	Alfred-Müller-Armack-BK BK Leverkusen Nell-Breuning-BK KBK Oberberg	Köln Zollstock Leverkusen Frechen Gummersbach	Block, TZ TZ Block, TZ TZ	ama-berufskolleg.de berufskolleg-leverkusen.de nbb-frechen.de bko-kfm.de

Beruf	Berufskolleg	Ort	Zeiten	Internet
Fachkraft für Metalltechnik	Hans-Böckler-BK Geschwister-Scholl-BK Bergisches BK	Köln Deutz Leverkusen Wipperfürth	Block TZ	hbbk-koeln.de gsbk-lev.de berufskolleg.schule
Fachkraft für Schutz & S.	Hans-Böckler-BK	Köln Deutz	Block	hbbk-koeln.de
Fachkraft Veranstaltungst.	Georg-Simon-Ohm-BK	Köln Gremberg	Block	gso-koeln.de
Fachkraft im Fahrbetrieb	Nicolaus-August-Otto-BK	Köln Deutz	Block	naob-koeln.de
Fachkraft Küche	BK Ehrenfeld BK Bergisch Gladbach BK Dieringhausen	Köln Ehrenfeld Bergisch Gladbach Gummersbach	Block Block TZ	bke-koeln.de bkgl.de bk-dieringhausen.de
Fachlagerist/-in	Alfred-Müller-Armack-BK BK Leverkusen Nell-Breuning-BK KBK Oberberg	Köln Zollstock Leverkusen Frechen Gummersbach	Block, TZ TZ TZ TZ	ama-berufskolleg.de berufskolleg-leverkusen.de nbb-frechen.de bko-kfm.de
Fachleute für Restaurants & Veranstaltungsgastronomie	BK Ehrenfeld BK Bergisch Gladbach BK Dieringhausen	Köln Ehrenfeld Bergisch Gladbach Gummersbach	Block Block TZ	bke-koeln.de bkgl.de bk-dieringhausen.de
Fachleute für Systemgast.	BK Ehrenfeld	Köln Ehrenfeld	Block	bke-koeln.de
Florist/-in	BK Humboldtstraße	Köln Innenstadt	TZ	berufskolleg-humboldtstr.de
Gestalter/-in f. vi. Marketing	Richard-Riemerschmidt-BK	Köln Altstadt Süd	TZ	Rrs-berufskolleg.de
Gestalter/-in im. Medien	Georg-Simon-Ohm-BK	Köln Gremberg	TZ	gso-koeln.de
Hotelfachleute	BK Ehrenfeld BK Bergisch Gladbach BK Dieringhausen	Köln Ehrenfeld Bergisch Gladbach Gummersbach	Block Block TZ	bke-koeln.de bkgl.de bk-dieringhausen.de
Immobilienkaufleute	BK an der Lindenstraße EBZ Europ. Bildungswerk	Köln Innenstadt Bochum	TZ Block	bkal.de https://www.e-b-z.de/
Industriekaufleute	BK Deutzer Freiheit BK Opladen BK Kaufm. Schulen BG Bergisches BK Karl-Schiller-BK Bergisches BK KBK Dieringhausen	Köln Deutz Leverkusen Bergisch Gladbach Wermelskirchen Brühl Wipperfürth Gummersbach	Block TZ TZ TZ TZ Block Block, TZ	berufskolleg-deutzer-freiheit.de bk-opladen.de bksb.com berufskolleg.schule ksbk.de berufskolleg.schule bko-kfm.de
Industriemechaniker/-in	Hans-Böckler-BK BK Opladen Bergisches BK Goldenberg Europakolleg BK Dieringhausen	Köln Deutz Leverkusen Wipperfürth Hürth Gummersbach	Block TZ TZ Block TZ	hbbk-koeln.de bk-opladen.de berufskolleg.schule goldenberg-europakolleg.de bk-dieringhausen.de
IT-System-Elektroniker/-in	Georg-Simon-Ohm-BK Bergisches BK Adolf-Kolping-BK	Köln Gremberg Wipperfürth Kerpen	Block, TZ TZ TZ	gso-koeln.de berufskolleg.schule akbk-horrem.de
Kaufleute für av Medien	Joseph-DuMont-BK	Köln Bilderstöckchen	Block	jdbk.de

Beruf	Berufskolleg	Ort	Zeiten	Internet
Kaufleute für Büromanagement	BK an der Lindenstraße	Köln Innenstadt	Block, TZ	bkal.de
	BK Deutzer Freiheit	Köln Deutz	Block, TZ	berufskollegdeutzer-freiheit.de
	Erich-Gutenberg-BK	Köln Mülheim	Block, TZ	egb-koeln.de
	BK Leverkusen	Leverkusen	TZ	berufskolleg-leverkusen.de
	BK Kaufm. Schulen BG	Bergisch Gladbach	TZ	bksb.de
	Bergisches BK	Wermelskirchen	TZ	berufskolleg.schule
	Nell-Breuning-BK	Frechen	TZ	nbb-frechen.de
	Bergisches BK	Wipperfürth	TZ	berufskolleg.schule
	KBK Oberberg	Gummersbach	TZ	bko-kfm.de
Kaufleute für Dialogmarket.	BK an der Lindenstraße	Köln Innenstadt	TZ	bkal.de
Kaufleute für Digitalisierungsmanagment	Erich-Gutenberg-BK	Köln Mülheim	Block, TZ	egb-koeln.de
	Bergisches BL	Wipperfürth	TZ	berufskolleg.schule
Kaufleute für Groß & Auß. nur Großhandel nur Großhandel nur Großhandel nur Großhandel nur Großhandel	Joseph-DuMont-BK	Köln Bilderstöckchen	Block, TZ	jdbk.de
	BK Opladen	Leverkusen	TZ	bk-opladen.de
	BK Kaufm. Schulen BG	Bergisch Gladbach	TZ	bksb.com
	Bergisches BK	Wermelskirchen	TZ	berufskolleg.schule
	Nell-Breuning-BK	Frechen	TZ	nbb-frechen.de
	KBK Oberberg	Gummersbach	TZ	bko-kfm.de
Kaufleute für Hotelmanag.	BK Ehrenfeld	Köln Ehrenfeld	Block	bke-koeln.de
Kaufleute für IT-System- Management	Erich-Gutenberg-BK	Köln Mülheim	Block, TZ	egb-koeln.de
	Bergisches BL	Wipperfürth	TZ	berufskolleg.schule
Kaufleute für KEP	Alfred-Müller-Armack-BK	Köln Zollstock	TZ	ama-berufskolleg.de
Kaufleute für Marketingk.	Joseph-DuMont-BK	Köln Bilderstöckchen	TZ	jdbk.de
Kaufleute für Sped. & Log.	Alfred-Müller-Armack-BK	Köln Zollstock	TZ	ama-berufskolleg.de
Kaufleute für Vers & Fin.	BK Südstadt	Köln Altstadt-Süd	Block, TZ	Bk-suedstadt.de
Kaufleute im E-Commerce	Erich-Gutenberg-BK	Köln Mülheim	TZ	egb-koeln.de
Kaufleute im Einzelhandel nur Möbel	BK an der Lindenstraße	Köln Innenstadt	TZ	bkal.de
	BK Südstadt	Köln Altstadt-Süd	TZ	bk-suedstadt.de
	FS des Möbelhandels	Köln Lindenthal		moefa.de
	BK Opladen	Leverkusen	TZ	bk-opladen.de
	BK Leverkusen	Leverkusen	TZ	berufskolleg-leverkusen.de
	BK Kaufm. Schulen BG	Bergisch Gladbach	TZ	bksb.de
	Bergisches BK	Wermelskirchen	TZ	berufskolleg.schule
	Nell-Breuning-BK	Frechen	TZ	nbb-frechen.de
	Karl-Schiller-BK	Brühl	TZ	ksbk.de
	Bergisches BK	Wipperfürth	TZ	berufskolleg.schule
	KBK Oberberg	Gummersbach	TZ	bko-kfm.de
	KBK Oberberg	Waldbröhl	TZ	bko-kfm.de
Kaufleute im Gesundheitsw.	Barbara-von-Sell-BK	Köln Nippes	TZ	bvs-bk.de
KFZ-Mechatroniker:in	Nicolaus-August-Otto-BK	Köln Deutz	TZ	naob-koeln.de
	Geschwister-Scholl-BK	Leverkusen	TZ	gsbk-lev.de
	BK Bergisch Gladbach	Bergisch Gladbach	Block	bkgl.de
	Bergisches BK	Wermelskirchen	TZ	berufskolleg.schule
	Adolf-Kolping-BK	Kerpen	TZ	akbk-horrem.de
	Bergisches BK	Wipperfürth	TZ	berufskolleg-schule
	BK Dieringhausen	Gummersbach	TZ	bk-dieringhausen.de

Beruf	Berufskolleg	Ort	Zeiten	Internet
Koch/Köchin	BK Ehrenfeld	Köln Ehrenfeld	Block	bke-koeln.de
	BK Bergisch Gladbach	Bergisch Gladbach	Block	bkg1.de
	BK Dieringhausen	Gummersbach	TZ	bk-dieringhausen.de
Konstruktionsmechaniker/-in	Berufskolleg Porz	Köln Zollstock	Block	bk10-koeln.de
	BK Dieringhausen	Gummersbach	TZ	bk-dieringhausen.de
Kosmetiker/-in	BK Humboldtstraße	Köln Innenstadt	TZ	berufskolleg-humboldtstr.de
Maschinen- und Anlagenführer/-in	Hans-Böckler-BK	Köln Deutz	Block	hbbk-koeln.de
	BK Opladen	Leverkusen		bk-opladen.de
	Bergisches BK	Wipperfürth	TZ	berufskolleg.schule
Mechatroniker/-in	Hans-Böckler-BK	Köln Deutz	Block	hbbk-koeln.de
	BK Opladen	Leverkusen	TZ	bk-opladen.de
	Goldenberg Europakolleg	Hürth	Block	goldenberg-europakolleg.de
	BK Dieringhausen	Gummersbach	TZ	bk-dieringhausen.de
Mediengest. Bild & Ton	Georg-Simon-Ohm-BK	Köln Gremberg	Block	gso-koeln.de
Mediengest.Digital & Print	BK Kartäuserwall	Köln Altstadt-Süd	Block	bk-kartaewerwall.de
Medienkaufleute D. & P.	Joseph-DuMont-BK	Köln Bilderstöckchen		jdbk.de
Personaldienstleistungskauf.	BK Südstadt	Köln Altstadt-Süd	TZ	bk-suedstadt.de
Servicefachkraft f. Dialogm.	BK an der Lindenstraße	Köln Innenstadt	TZ	bkal.de
Servicefahrer:in	Alfred-Müller-Armack-BK	Köln Zollstock	TZ	ama-berufskolleg.de
Servicefachkraft für S. & S.	Hans-Böckler-BK	Köln Deutz	Block	hbbk-koeln.de
Sport- & Fitnesskaufleute	BK an der Lindenstraße	Köln Innenstadt	TZ	bkal.de
Techn. Produktdesigner/-in	Hans-Böckler-BK	Köln Deutz	Block	hbbk-koeln.de
Techn. Systemplaner/-in Elektro Stahl & Metall	BK Porz	Köln Zollstock	TZ	bk10koeln.de
	ab 2. Jahr Max-Born-BK	Recklinghausen		max-born-berufskolleg.de
	ab 2. Jahr Hellweg BK	Unna		hbu.kreis-unna.de
Tierpfleger/-in	Elly-Heuss-Knapp-Schule	Düsseldorf	Block	elly-bk.dec
Tourismuskauflleute	Alfred-Müller-Armack-BK	Köln Zollstock	TZ	ama-berufskolleg.de
Veranstaltungskauflleute	Joseph-DuMont-BK	Köln Bilderstöckchen	TZ	jdbk.de
Verkäufer/-in	BK an der Lindenstraße	Köln Innenstadt	TZ	bkal.de
	BK Südstadt	Köln Altstadt-Süd	TZ	bk-suedstadt.de
	BK Opladen	Leverkusen	TZ	bk-opladen.de
	BK Leverkusen	Leverkusen	TZ	berufskolleg-leverkusen.de
	BK Kaufm. Schulen BG	Bergisch Gladbach	TZ	bksb.de
	Bergisches BK	Wermelskirchen	TZ	berufskolleg.schule
	Nell-Breuning-BK	Frechen	TZ	nbb-frechen.de
	Karl-Schiller-BK	Brühl	TZ	ksbk.de
	Bergisches BK	Wipperfürth	TZ	berufskolleg.schule
	KBK Oberberg	Gummersbach	TZ	bko-kfm.de
	KBK Oberberg	Waldbröhl	TZ	bko-kfm.de
Werkzeugmechaniker/-in	Hans-Böckler-BK	Köln Deutz	Block	hbbk-koeln.de
	BK Dieringhausen	Gummersbach	TZ	bk-dieringhausen.de
Zerspanungsmechaniker/-in	Hans-Böckler-BK	Köln Deutz	Block	hbbk-koeln.de
	BK Opladen	Leverkusen	TZ	bk-opladen.de
	Bergisches BK	Wipperfürth	TZ	berufskolleg.schule

In NRW können Berufsschüler/-innen, die zum Beispiel in bezirksübergreifenden Fachklassen beschult werden, ihre anfallenden Unterbringungskosten schon ab einer Mindest-Unterbringungsdauer von zwei Nächten bezuschusst

bekommen. Somit greift der Zuschuss schon beispielsweise für Auszubildende, die regelmäßig für zwei Tage pro Woche eine auswärtige Berufsschule besuchen. Ursprünglich war diese Bezuschussung nur für Blockunterricht mit fünf Unterrichtstagen pro Woche vorgesehen.

Hier finden Sie weitere Informationen und das Antragsformular: [Schulministerium NRW](#)



1.5 Jugendliche in der Ausbildung

Wer minderjährige Auszubildende beschäftigen möchte, muss hier besonders aufpassen, denn für Auszubildende, die noch nicht 18 Jahre alt sind, gelten zum Teil besondere Vorschriften. Sie sind juristisch noch nicht voll geschäftsfähig und es gelten hier das Jugendschutzgesetz (JuSchG) und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

Besonderheiten bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages und bei Abmahnung / Kündigung

Der Ausbildungsvertrag kann mit Jugendlichen nur geschlossen werden, wenn seine gesetzliche Vertretung mit unterschreibt. Gesetzliche Vertretung sind **beide** Eltern gemeinsam. Es sei denn, dass einem Elternteil das alleinige Sorgerecht übertragen wurde (§ 1629 Abs. 1 BGB).

Kündigung und Abmahnung von minderjährigen Auszubildenden werden nur wirksam, wenn sie der gesetzlichen Vertretung zugehen, das heißt entweder persönlich ausgehändigt oder in den Briefkasten eingeworfen werden. Hier genügt es, wenn ein Elternteil die Abmahnung bzw. Kündigung erhält. Will der Jugendliche kündigen, müssen die Eltern das für ihn tun.

Die ärztliche Erstuntersuchung nach §§ 32, 33 JArbSchG

Jugendliche dürfen nur ausgebildet oder beschäftigt werden, wenn die Bescheinigung über die **ärztliche Erstuntersuchung** vorliegt (§ 32 JArbSchG). Die Bescheinigung darf zu Beginn der Beschäftigung nicht älter als 14 Monate sein und muss den Vertragsunterlagen zur Einreichung bei der IHK Köln beigelegt werden.

Die Untersuchung kann von jeder Ärztin bzw. jedem Arzt vorgenommen werden. Die Kosten der Untersuchung werden vom Land NRW getragen. Berechtigungsscheine für die Untersuchung sind bei der Stadt- oder Gemeindeverwaltung des Wohnortes der Auszubildenden erhältlich. Mit der AusweisAPP kann der Berechtigungsschein auch über die Internetseite des [Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW](#) beantragt werden. Die Arbeitgeber/-innen haben den Jugendlichen die für die Untersuchung erforderliche Freizeit zu gewähren. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.



Ein Jahr nach Aufnahme der Ausbildung oder spätestens bei Volljährigkeit muss die Bescheinigung über die erste **Nachuntersuchung** vorgelegt werden (§ 33 Abs. 1 JArbSchG). Die Nachuntersuchung muss innerhalb der letzten drei Monate des ersten Ausbildungs- oder Beschäftigungsjahres stattfinden. Die Arbeitgeber/-innen sollten deshalb Jugendliche neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf diesen Zeitpunkt hinweisen und sie auffordern, die Nachuntersuchung durchführen zu lassen.

Legen die Jugendlichen die Bescheinigung über die Nachuntersuchung mit Ablauf des ersten Jahres nicht vor, so müssen die Arbeitgeber/-innen die Jugendlichen innerhalb eines Monats unter Hinweis auf das Beschäftigungsverbot schriftlich auffordern, die Bescheinigung nachzureichen. Je eine Durchschrift des Aufforderungsschreibens haben die Arbeitgeber/-innen den Sorgeberechtigten, dem Betriebs- oder Personalrat und dem Gewerbeaufsichtsamt zuzusenden.

Jugendliche dürfen nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung **nicht weiterbeschäftigt werden**, solange sie die Bescheinigung nicht vorgelegt haben (§ 33 Abs. 3 JArbSchG).

Wird die Nachuntersuchungsbescheinigung nicht spätestens bei der Anmeldung zur Zwischenprüfung oder der Abschlussprüfung Teil 1 vorgelegt, wird das Ausbildungsverhältnis aus dem Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse der IHK gelöscht (§ 35 Abs. 2 BBiG). Eine Zulassung zur Abschlussprüfung ist dann **nicht möglich**.

- 1 - Anlage 4	- 2 - Anlage 4																																																																																																										
Diese Bescheinigung hat der Arbeitgeber nach § 41 Abs. 1 ArbSchG aufzubewahren!																																																																																																											
Ärztliche Bescheinigung für den Arbeitgeber* Erstuntersuchung nach § 32 Abs. 1 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) Name, Vorname, Geburtsdatum des Jugendlichen Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Wohnort Zutreffendes bitte ☐ ankreuzen Aufgrund der Untersuchung halte ich die Gesundheit des Jugendlichen durch die Ausübung nachstehend angekreuzter Arbeiten für gefährdet** <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">☐ erfüllt</td> <td style="text-align: center;">☐ ja</td> </tr> <tr> <td>Es ist zu erwarten, dass diese Arbeiten die Gesundheit</td> <td style="text-align: center;">☐ vorübergehend</td> <td style="text-align: center;">☐ dauernd gefährden.</td> </tr> <tr> <td>4.1 Arbeiten überwiegend im</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- Stehen</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- Gehen</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- Sitzen</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- Bücken</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- Hocken</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- Kriechen</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>4.2 Arbeiten mit häufigem Heben, Tragen oder Bewegen von Lasten ohne mechanische Hilfsmittel</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>4.3 Arbeiten, die die volle Gebrauchsfähigkeit beider</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- Hände</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- Arme</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- Beine</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>erfordern.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4.4 Arbeiten mit erhöhter Absturzgefahr</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> </table> * Die Bescheinigung ist dem Arbeitgeber umgehend zuzuleiten. ** Nach § 41 Abs. 1 JugArbSchG darf der Jugendliche mit diesen Arbeiten nicht beschäftigt werden.			☐ erfüllt	☐ ja	Es ist zu erwarten, dass diese Arbeiten die Gesundheit	☐ vorübergehend	☐ dauernd gefährden.	4.1 Arbeiten überwiegend im	☐	☐	- Stehen	☐	☐	- Gehen	☐	☐	- Sitzen	☐	☐	- Bücken	☐	☐	- Hocken	☐	☐	- Kriechen	☐	☐	4.2 Arbeiten mit häufigem Heben, Tragen oder Bewegen von Lasten ohne mechanische Hilfsmittel	☐	☐	4.3 Arbeiten, die die volle Gebrauchsfähigkeit beider	☐	☐	- Hände	☐	☐	- Arme	☐	☐	- Beine	☐	☐	erfordern.			4.4 Arbeiten mit erhöhter Absturzgefahr	☐	☐	Zutreffendes bitte ☐ ankreuzen <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">☐ vorübergehend</td> <td style="text-align: center;">☐ dauernd</td> </tr> <tr> <td>4.5 Arbeiten überwiegend bei</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- Kälte</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- Hitze</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- Nässe</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- Zugluft</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- starken Temperaturschwankungen</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>4.6 Arbeiten unter Einwirkung von</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- Lärm</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- mechanischen Schwingungen/Erschütterungen</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td> auf die Hände und Arme</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td> auf den ganzen Körper</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>4.7 Arbeiten mit besonderer Belastung der Haut</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>4.8 Arbeiten mit besonderer Belastung der Schleimhäute der Atemwege durch Stäube, Gase, Dämpfe, Rauche</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>4.9 Arbeiten, die</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- volle Sehkraft ohne Sehhilfe</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>- Feablässigkeit</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> <tr> <td>erfordern.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4.10 Sonstige Arbeiten: _____</td> <td style="text-align: center;">☐</td> <td style="text-align: center;">☐</td> </tr> </table> (Zur Bescheinigung ist dem Arbeitgeber umgehend zuzuleiten.) Zur Beachtung: Vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres ist eine Nachuntersuchung erforderlich. Falls die öffentliche Gesundheitsbehörde in Anspruch genommen wird, sollte sie vor dem Personalratsvorsitzenden im Interesse des Jugendlichen das vorstehende Untersuchungsergebnis mitgeteilt werden.		☐ vorübergehend	☐ dauernd	4.5 Arbeiten überwiegend bei	☐	☐	- Kälte	☐	☐	- Hitze	☐	☐	- Nässe	☐	☐	- Zugluft	☐	☐	- starken Temperaturschwankungen	☐	☐	4.6 Arbeiten unter Einwirkung von	☐	☐	- Lärm	☐	☐	- mechanischen Schwingungen/Erschütterungen	☐	☐	auf die Hände und Arme	☐	☐	auf den ganzen Körper	☐	☐	4.7 Arbeiten mit besonderer Belastung der Haut	☐	☐	4.8 Arbeiten mit besonderer Belastung der Schleimhäute der Atemwege durch Stäube, Gase, Dämpfe, Rauche	☐	☐	4.9 Arbeiten, die	☐	☐	- volle Sehkraft ohne Sehhilfe	☐	☐	- Feablässigkeit	☐	☐	erfordern.			4.10 Sonstige Arbeiten: _____	☐	☐
	☐ erfüllt	☐ ja																																																																																																									
Es ist zu erwarten, dass diese Arbeiten die Gesundheit	☐ vorübergehend	☐ dauernd gefährden.																																																																																																									
4.1 Arbeiten überwiegend im	☐	☐																																																																																																									
- Stehen	☐	☐																																																																																																									
- Gehen	☐	☐																																																																																																									
- Sitzen	☐	☐																																																																																																									
- Bücken	☐	☐																																																																																																									
- Hocken	☐	☐																																																																																																									
- Kriechen	☐	☐																																																																																																									
4.2 Arbeiten mit häufigem Heben, Tragen oder Bewegen von Lasten ohne mechanische Hilfsmittel	☐	☐																																																																																																									
4.3 Arbeiten, die die volle Gebrauchsfähigkeit beider	☐	☐																																																																																																									
- Hände	☐	☐																																																																																																									
- Arme	☐	☐																																																																																																									
- Beine	☐	☐																																																																																																									
erfordern.																																																																																																											
4.4 Arbeiten mit erhöhter Absturzgefahr	☐	☐																																																																																																									
	☐ vorübergehend	☐ dauernd																																																																																																									
4.5 Arbeiten überwiegend bei	☐	☐																																																																																																									
- Kälte	☐	☐																																																																																																									
- Hitze	☐	☐																																																																																																									
- Nässe	☐	☐																																																																																																									
- Zugluft	☐	☐																																																																																																									
- starken Temperaturschwankungen	☐	☐																																																																																																									
4.6 Arbeiten unter Einwirkung von	☐	☐																																																																																																									
- Lärm	☐	☐																																																																																																									
- mechanischen Schwingungen/Erschütterungen	☐	☐																																																																																																									
auf die Hände und Arme	☐	☐																																																																																																									
auf den ganzen Körper	☐	☐																																																																																																									
4.7 Arbeiten mit besonderer Belastung der Haut	☐	☐																																																																																																									
4.8 Arbeiten mit besonderer Belastung der Schleimhäute der Atemwege durch Stäube, Gase, Dämpfe, Rauche	☐	☐																																																																																																									
4.9 Arbeiten, die	☐	☐																																																																																																									
- volle Sehkraft ohne Sehhilfe	☐	☐																																																																																																									
- Feablässigkeit	☐	☐																																																																																																									
erfordern.																																																																																																											
4.10 Sonstige Arbeiten: _____	☐	☐																																																																																																									

Aushangpflichten nach §§ 47, 48 JArbSchG

Im Betrieb müssen zur Information der Jugendlichen der Text des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde ausgehängt werden. Wenn drei oder mehr Jugendliche beschäftigt werden, müssen zusätzlich Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit sowie die Pausenzeiten ausgehängt werden.

Gefahrenunterweisung nach § 29 JArbSchG

Jugendliche müssen bei Beginn der Ausbildung vom Betrieb über die Unfall- und Gesundheitsgefahren unterwiesen werden. Dies gilt insbesondere vor der Beschäftigung an Maschinen oder anderen unfallträchtigen Arbeiten. Die Unterweisungen müssen halbjährlich wiederholt werden.

Arbeitszeiten und Ruhepausen für Jugendliche nach §§ 8, 11 JArbSchG

Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht mehr als 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8,5 Stunden beschäftigt werden. Das gleiche gilt, wenn im Ausgleich dazu einzelne Arbeitstage in Verbindung mit Feiertagen ganz frei sind (§ 8 Abs. 2 JArbSchG).

Jugendlichen müssen im Voraus feststehende **Ruhepausen** von mindestens:

- 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von 4,5 bis 6 Stunden,
- 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden gewährt werden (§ 11 JArbSchG).

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von **mindestens 15 Minuten**. Die Ruhepausen müssen frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit gewährt werden. Länger als 4,5 Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Der Aufenthalt während der Ruhepausen in Arbeitsräumen darf den Jugendlichen nur gestattet werden, wenn die Arbeit in diesen Räumen während dieser Zeit eingestellt ist und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird.

Nacharbeit ist für Jugendliche nicht zulässig, denn sie dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden (§ 14 JArbSchG). Ausnahme: Jugendliche über 16 Jahre dürfen in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr beschäftigt werden.

An **Samstagen** dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht beschäftigt werden (§ 16 JArbSchG). Ausnahme: Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen in offenen Verkaufsstellen, Betrieben mit offenen Verkaufsstellen, im Marktverkehr sowie in Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge. Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben. Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben. An **Sonntagen** dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht beschäftigt werden (§ 17 JArbSchG).

Urlaubsansprüche für Jugendliche nach § 19 JArbSchG

Für minderjährige Auszubildende gelten folgende gesetzliche Mindesturlaubsansprüche:

- unter 16 Jahren: 30 Werktage
- unter 17 Jahren: 27 Werktage
- unter 18 Jahren: 25 Werktage

Maßgeblich ist das Alter zu Beginn des Kalenderjahres (1. Januar 0:00 Uhr).

Freistellung für Prüfungen

Minderjährige Auszubildende sind nicht nur für die Prüfung selbst, sondern zusätzlich **auch** für den Arbeitstag freizustellen, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorausgeht (§ 10 JArbSchG). Findet die schriftliche Abschlussprüfung an mehreren Tagen statt (beispielsweise bei einer gestreckten Abschlussprüfung), sind Auszubildende an allen Arbeitstagen, die der schriftlichen Prüfung unmittelbar vorangehen, freizustellen. (§15 BBiG)

Weitere Informationen zu diesem Thema und einen Auszug aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz finden Sie auf unserer Internetseite [Minderjährige in der Ausbildung](#).



1.6 Auszubildende mit Behinderung

Viele Unternehmen erkennen, dass Menschen mit Behinderungen engagierte und gut ausgebildete Fachkräfte sind. Das Vorhandensein einer (Schwer-)Behinderung sagt nichts über die Leistungsfähigkeit von Mitarbeiter/-innen aus. Sie deutet lediglich darauf hin, dass gewisse Rahmenbedingungen beachtet werden sollten.

Diese Rahmenbedingungen erfordern oftmals eine technische Anpassung des Arbeitsplatzes an die Erfordernisse der Mitarbeiter/-innen, umfassen zugleich aber ein reichhaltiges Angebot an Fördermöglichkeiten. Mithilfe verschiedener Förderinstrumente und unter Berücksichtigung der technischen Entwicklung von Hilfsmitteln sollte einer Neuanstellung aus leistungsorientierter Perspektive nichts im Wege stehen.

Unser Service für unsere Unternehmen

- umfassende, neutrale und kostenfreie Information
- Beratung zu allen Themen rund um Inklusion
- Unterstützung bei Fragen zu technischen Arbeitshilfen
- Beratung zu Fördermöglichkeiten
- Kontaktaufnahme mit den zuständigen Kostenträgern
- Unterstützung bei der Antragstellung
- Erläuterungen zum Sozialgesetzbuch IX

Ihre Ansprechpartnerin

Yasmin Yildiz | Fachberaterin für Inklusion | Tel.: 0221 1640-6154 | yasmin.yildiz@koeln.ihk.de

Weiter Informationen zum Thema [Inklusion](#) erhalten Sie unter auf unserer Internetseite.



1.6.1 Fachberatung für inklusive Bildung – für fachpraktische Ausbildungen nach §66 BBiG

Neben der herkömmlichen dualen Ausbildung bietet die Fachpraktiker/-innen-Ausbildung einen erfolgreichen Einstieg für Jugendliche mit Behinderung. Insbesondere Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf, Lernbehinderungen und entsprechenden kognitiven Einschränkungen haben nur selten die Möglichkeit, eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu absolvieren. Hierbei stellt meist der schulische Teil der dualen Berufsausbildung eine Überforderung dar. Die so genannte „theoriereduzierte Ausbildung“ in den verschiedenen Berufsbildern ermöglicht es, jungen Menschen mit Beeinträchtigungen dennoch einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben und sich damit für den allgemeinen Arbeitsmarkt zu qualifizieren.

Unternehmen hingegen profitieren von motivierten Nachwuchskräften und leisten ihren Beitrag zur Inklusion. Die Fachberatung für inklusive Bildung berät und unterstützt sie gern hinsichtlich

- der Rahmenbedingen zur Durchführung der Ausbildung nach §66 BBiG
- der Beantragung von Förderleistungen zur Eingliederung und Ausbildung
- der Rekrutierung von jungen Menschen mit Behinderung

Ihre Ansprechpartnerin

Andrea Fietz | Fachberatung für inklusive Bildung | Tel.: 0221 1640-6164 | andrea.fietz@koeln.ihk.de

Alexandra Remmel | Fachberatung für inklusive Bildung | Tel.: 0221 1640-6163 | alexandra.remmel@koeln.ihk.de

1.7 Teilzeitausbildung

Auf gemeinsamen Antrag von Auszubildenden und Ausbildenden kann die Ausbildungszeit im Rahmen einer Teilzeitausbildung auch in einer **täglichen oder wöchentlichen** Reduzierung der Stundenzahl gekürzt werden (§ 7a BBiG). Ein Beispiel für die Teilzeitausbildung ist, wenn eigene Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen sind.

Rechtliche Anforderungen des § 7a BBiG

- Die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit muss individualvertraglich zwischen den Parteien vereinbart werden. Die Berufsausbildung in Teilzeit kann auch nach Ausbildungsbeginn durch Vertragsänderung vereinbart werden. Es besteht kein einseitiger Anspruch von Auszubildenden auf eine Teilzeitausbildung. Eine Änderung der individuellen Vereinbarung ist jederzeit möglich.
- Die Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 Prozent betragen (§ 7a Abs.1 S.3 BBiG).
- Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend höchstens jedoch bis zum Einfachhalben der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist (§ 7a Abs. 2 BBiG).

Weitere Informationen zum Thema [Teilzeitausbildung](#) finden Sie auf unserer Internetseite.



Für die Berechnung der Ausbildungszeit können Sie den [Teilzeitrechner](#) nutzen.



1.8 Mobiles Ausbilden

Mobiles Ausbilden kann die klassische Ausbildung im Unternehmen ergänzen. Dieser Leitfaden soll den Ausbildungsunternehmen helfen, Mobiles Arbeiten als optionale Ergänzung zum klassischen Ausbilden in Präsenz im Unternehmen erfolgreich einzuführen. Er basiert grundsätzlich auf einer [Empfehlung des Bundesinstituts für Berufliche Bildung](#).



Die folgenden Punkte und Fragestellungen zu grundsätzlichen und rechtlichen Voraussetzungen, pädagogischen Aspekten und zur Rolle der Vorgesetzten und der Ausbildenden, technischen Voraussetzungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Kommunikation, Didaktik und Regeln für die Zusammenarbeit, sollen Gestaltungsmöglichkeiten und Rahmenbedingungen aufzeigen.

1. Grundsätzliche und rechtliche Voraussetzungen

Die Voraussetzungen sind:

Mobiles Ausbilden soll eine ergänzende Ausbildungsform sein. Die Auszubildenden verfügen über die notwendige Reife und werden zu Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein angeleitet. Ausbildende und Auszubildende entscheiden gemeinsam, dass in bestimmtem Umfang mobil ausgebildet werden soll.

Wenn die Anwesenheit der Auszubildenden im Unternehmen für notwendig oder sinnvoll erachtet wird, oder die Auszubildenden ins Ausbildungsunternehmen kommen möchten, ist dies zu ermöglichen. Ein Wechsel in die klassische betriebliche Ausbildung in Präsenz in der Ausbildungsstätte muss beidseitig kurzfristig ermöglicht werden.

Alle gesetzlichen Regelungen wie Berufsbildungsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Betriebsverfassungsgesetz oder Jugendschutzgesetz gelten unverändert. Es besteht weiterhin die Pflicht, Ausbildungsnachweise ordnungsgemäß zu führen. Die Grundsätze über die Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbilderinnen und Ausbilder gelten unvermindert weiter.

Die für das Ausbildungsunternehmen örtlich zuständige IHK ist für die Überwachung der Ausbildung zuständig. Das Ausbildungsunternehmen weist gegenüber der IHK nach, dass Mobiles Ausbilden in gleicher Qualität wie

klassisches betriebliches Ausbilden möglich und wie dies konkret vorgesehen ist. Im betrieblichen Ausbildungsplan werden Elemente und Inhalte des Mobilens Ausbildens aufgeführt bzw. entsprechend ergänzt. Das Ausbildungsunternehmen stellt den Auszubildenden geeignete Arbeitsmittel, insbesondere Hard- und Software zur Verfügung.

Zur Ausgestaltung sollten Sie sich im Vorfeld folgende Fragen beantworten:

- Kann in dem geplanten Berufsbild mobil ausgebildet werden? Sind die geplanten Tätigkeiten und Aufgaben grundsätzlich für das mobile Ausbilden und die virtuelle Vermittlung geeignet?
- Welche Inhalte wollen Sie virtuell vermitteln? Wählen Sie anhand der geltenden Ausbildungsverordnung die passenden Inhalte aus. Eine Auflistung der Themenfelder erleichtert die Einschätzung.
- Soll es einen Anspruch zum Mobilens Ausbilden in Ihrem Ausbildungsunternehmen geben?
- Müssen Arbeitnehmervertretungen eingebunden werden und gibt es Dienstanweisungen oder sonstige betriebliche Vorschriften, die beachtet werden müssen?
- Wie viele Tage pro Woche kann/soll mobil ausgebildet werden und wie werden die Einhaltung der täglichen Ausbildungszeiten, Pausen und Ruhezeiten sichergestellt? Kann/soll Mobiles Ausbilden bereits in der Probezeit stattfinden oder erst später?

2. Pädagogische Aspekte und die Rolle der Auszubildenden

Die Voraussetzungen sind:

Grundsätzlich haben Ausbildungsunternehmen beim Mobilens Ausbilden die gleiche Verantwortung und Fürsorgepflicht gegenüber den Auszubildenden wie bei der Ausbildung vor Ort. Grundsätzlich müssen die Auszubildenden über die entsprechende persönliche Reife und psychische Verfassung verfügen, um die übertragenen Aufgaben auch beim Mobilens Ausbilden erfolgreich zu erledigen. Ansonsten ist vom Mobilens Ausbilden abzusehen. Die Auszubildenden sollten anhand nachvollziehbarer Kriterien beurteilt und ihnen sollte ein konkretes Feedback gegeben werden.

Digitale Interaktion und Kommunikation sind integrale Bestandteile des Mobilens Ausbildens. Deshalb muss das Ausbildungsunternehmen organisatorisch und technisch sicherstellen, dass Ausbilder/innen und Auszubildende jederzeit füreinander erreichbar sind und dass die Anleitung auf gleichem Niveau wie beim Ausbilden in Präsenz erfolgt.

Zur Ausgestaltung sollten Sie sich im Vorfeld folgende Fragen beantworten:

- Hat das Ausbildungspersonal die notwendigen fachlichen und persönlichen Kompetenzen? Sind die zeitlichen und personellen Ressourcen sowie die technische Ausstattung sichergestellt?
- Verfügen die Auszubildenden über die persönliche Reife, um die übertragenen Aufgaben auch beim Mobilens Ausbilden erfolgreich zu erledigen? Welche Hilfestellung kann das Ausbildungsunternehmen den Auszubildenden anbieten?
- Aufgrund der Arbeits- und Ausbildungsbeziehung auf Distanz steigt die Anforderung an die Ausbilder/innen, den Auszubildenden Orientierung zu bieten. Achten die Ausbilder/innen darauf, dass Probleme zeitnah besprochen werden können? Haben die Ausbilder/innen geeignete Möglichkeiten, um die notwendigen Gespräche zu führen und unterstützende Maßnahmen zu ergreifen?

3. Technische Anforderungen

Die Voraussetzungen sind:

Das Ausbildungsunternehmen stellt den Auszubildenden eine geeignete IT-Ausstattung wie zum Beispiel Laptop mit geeigneten Softwareprodukten sowie Kommunikationsmittel wie zum Beispiel Smartphone als kostenfreies Arbeitsmittel für Mobiles Ausbilden zur Verfügung. Betriebliche und gesetzliche Datenschutzvorschriften müssen bekannt sein und beachtet werden. Arbeit und Ausbildung betreffende Informationen sollten nur über betrieblich legitimierte Kanäle (zum Beispiel MS Teams) geteilt werden. Die Nutzung privater Endgeräte sollte insbesondere im Blick auf den Datenschutz sensibel und zurückhaltend gehandhabt werden.

Zur Ausgestaltung sollten Sie sich im Vorfeld folgende Fragen beantworten:

- Welche Sicherheitsaspekte müssen berücksichtigt werden? Dürfen Dritte betriebliche Daten zu Gesicht bekommen oder geschäftliche Telefonate mithören?
- Welche wichtigen Datenschutz- und Sicherheitsvorschriften müssen auch beim Mobilens Ausbilden beachtet werden?
- Sollten die Beteiligten eine darauf ausgerichtete Unterweisung oder Anweisung erhalten?
- Können diese technischen Voraussetzungen nicht geschaffen werden, sollte vom Mobilens Ausbilden abgesehen werden.

4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Voraussetzungen sind:

Auch beim Mobilen Lernen ist die Verantwortung für die eigene Gesundheit wichtig. Das Ausbildungsunternehmen muss sich vergewissern, dass vorgeschriebene Standards auch beim Mobilen Ausbilden erfüllt und eingehalten werden. Auch beim Mobilen Ausbilden müssen die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und Vorschriften beispielsweise über die Gestaltung von Arbeitsplätzen und die Arbeitssicherheit Beachtung finden.

Zur Ausgestaltung sollten Sie sich folgende Fragen beantworten:

- Welche Anforderungen an den Arbeitsschutz müssen berücksichtigt werden?
- Ermöglichen die räumlichen Gegebenheiten beim Mobilen Ausbilden ein weitgehend ungestörtes Lernen mit geeigneter Ausstattung beim Auszubildenden?
- Wie kann die Umsetzung gewährleistet werden? Empfehlenswert ist, sich nach der Einrichtung des mobilen Arbeitsplatzes die Gegebenheiten schriftlich beschreiben und bestätigen zu lassen. Zu achten wäre unter anderem insbesondere auf einen geeigneten Tisch, Stuhl sowie ausreichende Beleuchtung.
- Können die genannten Aspekte nicht gewährleistet werden, ist vom Mobilen Ausbilden abzusehen.

5. Kommunikation, Didaktik und Regeln für die Zusammenarbeit

Die Voraussetzungen sind:

Die Auszubildenden müssen sicherstellen, dass sie genau wie die Auszubildenden während der Ausbildungszeit über die vorher vereinbarten Kommunikationskanäle (zum Beispiel über das dienstliche Smartphone) erreichbar sind. Das Ausbildungsunternehmen muss sicherstellen, dass die Auszubildenden mit der zu nutzenden Hard- und Software ausreichend vertraut sind oder geschult werden.

Auszubildende sollten beim Mobilen Ausbilden Arbeits- und Privatleben im Alltag voneinander trennen und sich jeweils auf eine Tätigkeit fokussieren. Die Ausbilder/innen sind sich ihrer Fürsorgepflicht bewusst und verfügt über die erforderlichen didaktischen Kompetenzen.

Zur Ausgestaltung sollten Sie sich folgende Fragen beantworten:

- Ist sichergestellt, dass in der Zeit des Mobilen Ausbildens regelmäßig ein virtueller Austausch mit den Ausbilderinnen und Ausbildern stattfindet? Findet in der Zeit des mobilen Lernens regelmäßig ein virtueller Austausch mit Kollegen und evtl. Kunden statt?
- Ist die Einhaltung und Dokumentation von Ausbildungs- und Pausenzeiten mit allen Beteiligten (zum Beispiel technische Erfassung oder Mitteilung an die Auszubildenden) abgestimmt und datenschutzkonform ausgestaltet?
- Wann und wie wird mit den Auszubildenden besprochen, welche Lerninhalte vermittelt werden sollen? Was soll bis zu welchem Zeitpunkt als Ergebnis bzw. Lernziel erreicht sein, und wie und wann wird dieses besprochen und dokumentiert?
- Welche regelmäßigen Kontaktpunkte (Check-in/out, Jour Fixe, Unterweisungen, Termine, Gespräche) gibt es?
- Zu welchen Anlässen sollen Auszubildenden sich ansonsten melden und beispielsweise nach Feedback oder Hilfe fragen?
- Welche Kommunikationskanäle werden wann und wie eingesetzt (Telefon, E-Mail, Chat, Video-Telefonie oder MS-Teams)?
- Wie wird im Ausbildungsnachweis dokumentiert, dass die Vermittlung von Ausbildungsinhalten in virtueller Form stattgefunden hat?

1.9 Duales Studium

Ein duales Studium verknüpft einen Studiengang an einer Hochschule mit einer betrieblichen Ausbildung in einem IHK-Beruf. Am Ende erreicht die Studierenden innerhalb von sechs bis acht Semestern einen **Doppelabschluss**: Bachelor und IHK-Berufsabschluss.

Wer dual studieren möchte, sollte zur Leistungsspitze gehören, da diese Form des Studiums besonders hohe **Anforderungen** an schulische Vorkenntnisse, Ausdauer und Belastbarkeit stellt. Auch Unternehmen müssen sich auf

diese Studierenden in besonderer Form einstellen. Die betrieblichen Praxisphasen müssen besonders sorgfältig geplant, organisiert und mit den Studienplänen der Hochschule verzahnt werden. Im engen Kontakt mit den Studierenden sollte frühzeitig deren mittelfristige Entwicklungsplanung im Unternehmen vereinbart werden.

Der **Vorteil für die Auszubildenden** eines solchen dualen Studiums liegt auf der Hand: Studierende erwerben in kurzer Zeit zwei Abschlüsse und weisen ein besonders hohes Maß an beruflicher Handlungskompetenz nach. Vielfach erhalten die Studierenden eine Vergütung und viele Unternehmen übernehmen ebenfalls die Studiengebühren. Bereits während des Studiums werden enge Kontakte in ein Unternehmen geknüpft und die Absolvent/-innen können direkt im Anschluss an das Studium verantwortungsvolle Fachaufgaben im Unternehmen übernehmen. Die hohe Übernahmequote der Absolvent/-innen unterstreicht deren Attraktivität für die Wirtschaft, die betriebliche Erfahrung und Praxisnähe.

Unternehmen, die gemeinsam mit einer kooperierenden Hochschule duale Studienangebote machen, sichern sich frühzeitig besonders leistungsstarke und leistungswillige Nachwuchskräfte. Hierin liegt der **Vorteil für die Unternehmen**. Die Spitzengruppe der Abiturient/-innen orientiert sich an besonders attraktiven Studienangeboten – und duale Studienangebote gehören dazu. Anstatt die sehr guten Auszubildenden nach dem Ausbildungsende in ein Studium zu verlieren, wird eine Bindung der Mitarbeiter/-innen erreicht. Die Absolvent/-innen können bereits in der Endphase des Studiums gezielt auf die spätere Fachaufgabe im Unternehmen vorbereitet werden. Dual Studierende sind somit eine Investition in eigene Fach- und Führungsnachwuchskräfte, die sich schnell rechnet.

Die Industrie- und Handelskammern im Rheinland stellen mit www.dual-studieren-im-rheinland.de eine Informationsplattform für Studieninteressierte und Unternehmen zur Verfügung. Sie finden auf dieser Seite eine Übersicht dualer Studienangebote im Rheinland, die als ausbildungs-integrierende Vollzeitstudiengänge zu der Doppelqualifikation IHK- und Bachelorabschluss führen. Informationen zu den jeweiligen Studiengängen und Standorten sind ebenso abrufbar wie Links zu den Hochschulen.



Weiter Informationen zum Thema [duales Studium](#) erhalten Sie auf unserer Internetseite.



1.10 AusbildungOnline / Ausbildungsvertrag

Wer andere Personen zur Berufsausbildung einstellt, schließt dafür einen **Vertrag** – so regelt es das Berufsbildungsgesetz. Ausbilden kann jede Person, einzelne Firma, Personengesellschaft (oHG, KG) sowie juristische Person des privaten Rechts (AG, GmbH) oder des öffentlichen Rechts (Körperschaften, Anstalten, Stiftungen).

Mit dem Internetportal **AusbildungOnline** der IHK Köln können Berufsausbildungsverträge, Umschulungsverträge und Einstiegsqualifizierungsverträge auf digitalem Wege erfasst werden. Zahlreiche Ausfüllhilfen bzgl. Ausbilder/-innen, Berufen und Berufsschulen sowie selbst definierbare Vertragsvorlagen stehen Ihnen zur Verfügung. Nach dem Sie den Ausbildungsvertrag über **AusbildungOnline** erstellt haben, können Sie ihn direkt ausdrucken und von beiden Vertragsparteien unterschreiben lassen. Anschließend laden Sie den Antrag auf Eintragung mit einer Vertragsausfertigung und dem Ausbildungsplan über das Internetportal hoch und übersenden uns die Unterlagen digital. Bei notwendigen Korrekturen werden Sie benachrichtigt.

- Den Link zu dem Ausbildungsportal haben Sie bereits per Mail erhalten. Sollte dies noch nicht der Fall sein, wenden Sie sich bitte an unser Vertragsmanagement | 0221 1640-6600 | ausbildung@koeln.ihk.de oder an die Ausbildungsberatung. Weitere Informationen zu [AusbildungOnline](#) finden Sie auf unserer Internetseite.



1.11 Muster zum Ausfüllen des Ausbildungsvertrages

Antrag auf Eintragung

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

in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

An die Industrie- und Handelskammer

IHK Köln
 Unter Sachsenhausen 10-26
 50667 Köln

Hierzu wird erklärt:

1. Die Berufsausbildung wird nach der Ausbildungsordnung, dem einschlägigen Ausbildungsberufsbild, dem Berufsbildungsgesetz und den Bestimmungen des Berufsausbildungsvertrages durchgeführt.
2. Die Einrichtungen der Ausbildungsstätte bieten – gegebenenfalls zusammen mit den im Berufsausbildungsvertrag aufgeführten Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte – die Voraussetzung, dass die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nach dem Ausbildungsberufsbild in vollem Umfang vermittelt werden können.
3. In der Person des Auszubildenden und der/des gegebenenfalls von ihm bestellten Ausbilderin/Ausbilders liegen keine Gründe, die der Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes entgegenstehen. Insbesondere besteht kein Verbot, Kinder und Jugendliche zu beschäftigen.
4. Die/Der umseitig genannte Ausbilderin/Ausbilder ist auch fachlich für die Berufsausbildung geeignet. Die aktuellen Ausbilderdaten liegen der IHK bereits vor bzw. werden mit dem Antrag eingereicht.
5. Der/Dem Auszubildenden wurde bzw. wird eine Ausfertigung des beidseitig unterzeichneten Berufsausbildungsvertrages ausgehändigt.
6. Wesentliche Änderungen des Ausbildungsvertrages werden der IHK unverzüglich angezeigt.
7. Die Ausbildungsordnung und die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung wurden der/dem Auszubildenden bei Abschluss des Berufsausbildungsvertrages ausgehändigt. Ein Exemplar der sachlichen und zeitlichen Gliederung liegt der IHK bereits vor bzw. ist diesem Antrag beigelegt.
8. Die von der IHK nach der Gebührenordnung festgesetzte Gebühr wird nach Erhalt des entsprechenden Bescheides entrichtet.
9. Es wird versichert:
 - a) Die Richtigkeit und Vollständigkeit der gemachten Angaben.
 - b) Die Übereinstimmung der Vertragsniederschriften.
 - c) Die Übereinstimmung der bei der IHK eingereichten Kopie mit dem beidseitig unterzeichneten Berufsausbildungsvertrag inklusive der weiteren Vertragsbestimmungen.
10. Beigelegt sind:
 - a) Eine Kopie des Berufsausbildungsvertrages.
 - b) Im Falle der Vertragsverkürzung Kopien der die Verkürzung begründenden Dokumente (Schulzeugnis, ggf. Zwischenzeugnis, etc.). Soweit das Zeugnis oder ein anderes Dokument, das Grundlage der Vertragsverkürzung sein soll, der/dem Auszubildenden im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses noch nicht vorliegt, wird die Kopie unverzüglich nach Erhalt nachgereicht.
 - c) Bei Auszubildenden, die zu Beginn der Ausbildung noch nicht volljährig sind, Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung gemäß § 32 des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Die Datenerhebung erfolgt aufgrund der §§ 10, 11, 27 bis 30, 34 bis 36, 87, 88 BBiG.

Köln, 06.07.2022

Ort, Datum

Unterschrift und Stempel des Auszubildenden

Antrag auf Eintragung

in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

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

Hiermit wird die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse des nachfolgenden Berufsausbildungsvertrages zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und der/dem Auszubildenden beantragt.

Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement Fachrichtung Großhandel

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

Joseph-DuMont-Berufskolleg

Zuständige Berufsschule

Angaben zum Ausbildenden

Öffentlicher Dienst

☐ ja ☒ nein

142 0099671561 37866129
KNR IHK-Firmenident-Nr. BA-Betriebs-Nr. der Ausbildungsstätte

Max Mustermann 1977
Name, Vorname verantwortliche/r Ausbilder/in Geburtsjahr

TIBROS Muster Betrieb

Name des Ausbildenden (Ausbildungsbetriebes)

Gereonstr. 2

Straße, Haus-Nr.

50670 Köln

PLZ Ort

0221 1640 6600

Telefonnummer

portal@koeln.ihk.de

E-Mail-Adresse (Angabe freiwillig)

Die sachliche und zeitliche Gliederung

☒ ist beigelegt.

☐ liegt der IHK mit Stand vom vor.

Öffentliche Förderung der Ausbildung ☐ ja ☒ nein
(monatlich, regelmäßig, mehr als 50 % der Kosten)

Wenn ja

☐ Sonderprogramm des Bundes/Landes

☐ Außerbetriebliche Berufsausbildung nach § 76 SGB III

☐ Ausbildung für Menschen mit Behinderung – Reha nach §§ 73 Abs. 1 u. 2, 115 Nr. 2, 116 Abs. 2 u. 4, 117 SGB III

Angaben zur/zum Auszubildenden

☒ weiblich ☐ männlich ☐ divers ☐ ohne Angabe

Müller Marianne

Name Vorname

Musterweg 2

Straße, Haus-Nr.

50769 Köln

PLZ Ort

19.06.2002 deutsch

Geburtsdatum Staatsangehörigkeit

Höchster allgemeiner Schulabschluss

- ☐ Hauptschulabschluss/Berufreife ☐ Hochschulreife
☐ Qualif. Hauptschulabschluss ☐ Hochschulabschluss
☒ Mittlerer Bildungsabschluss ☐ Im Ausland erworben
☐ Fachhochschulreife ☐ Ohne Abschluss

Vorherige Berufsausbildung, vorheriges Studium

(Mehrfachnennung zulässig)

	Abschluss	kein Abschluss
Schulische Berufsausbildung (voll qualifizierender Berufsabschluss)	☐	☐
Berufsausbildung (mit Ausbildungsvertrag nach BBiG/SfWO)	☐	☐
Studium	☐	☐

Berufsvorbereitung, berufliche Grundbildung

(Mehrfachnennung zulässig)

- ☐ Betriebliche Qualifizierungsmaßnahme ☐ Schulisches Berufsvorbereitungsjahr
☐ Schulisches Berufsgrundbildungsjahr ☐ Berufsfachschule ohne voll qualifizierenden Berufsabschluss
☐ Berufsvorbereitungsmaßnahme (SGB III)

¹ Geben Sie hier bitte die von der Bundesagentur für Arbeit vergebene Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebes an, in dem die/der Auszubildende tatsächlich tätig ist. Diese Betriebsnummer ist in der Regel im Einzelarbeitsvertrag hinterlegt bzw. kann sie bei den Kolleginnen und Kollegen der Lohnabrechnung oder einer ggf. beauftragten Steuerberatung erfragt werden.

² Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Auszubildenden können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverband zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung, § 10 Abs. 5 BBiG).

Berufsausbildungsvertrag

(§§ 10, 11 des Berufsbildungsgesetzes – BBiG)

BLATT 2 / AUSFERTIGUNG FÜR AUSBILDENDE / SEITE 1 VON 4

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

Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement Fachrichtung Großhandel

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

nach Maßgabe der Ausbildungsordnung¹ geschlossen.

Joseph-DuMont-Berufskolleg

Zuständige Berufsschule

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

Angaben zum Ausbildenden

TIBROS Muster Betrieb

Name des Ausbildenden (Ausbildungsbetriebes)²

Gereonstr. 2

Straße, Haus-Nr.

50670 Köln

PLZ Ort

0221 1640 6600

Telefonnummer

portal@koeln.ihk.de

E-Mail-Adresse (Angabe freiwillig)

Max Mustermann

Name, Vorname verantwortliche/r Ausbilder/in

Angaben zum/zu gesetzlichen Vertreter(n)³

☐ keiner ☐ Eltern ☐ Mutter ☐ Vater ☐ Vormund

Name, Vorname

Anschrift

Name, Vorname

Anschrift

Angaben zur/zum Auszubildenden

Müller

Marianne

Name

Vorname

Musterweg 2

Straße, Haus-Nr.

50769 Köln

PLZ Ort

19.06.2002

Geburtsdatum

Mobil-/Telefonnummer (Angabe freiwillig)

marianne.mueller@ihk.de

E-Mail-Adresse (Angabe freiwillig)

§ 1 – Dauer der Ausbildung

Dauer

Die Ausbildungsdauer beträgt nach der Ausbildungsordnung

☐ 24 Monate. ☒ 36 Monate. ☐ 42 Monate.

Auf die Ausbildungsdauer wird die Berufsausbildung zur/zum⁴

bzw. eine berufliche Vorbildung in

mit Monaten angerechnet.⁵

Die Berufsausbildung wird in

☒ Vollzeit ☐ Teilzeit⁶ (% der Ausbildungszeit in Vollzeit) durchgeführt.

Die Ausbildungsdauer verlängert sich aufgrund der Teilzeit um

..... Monate.

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

Die Ausbildungsdauer verkürzt sich vorbehaltlich der Entscheidung der zuständigen Stelle aufgrund

um _____ Monate.⁷

☐ Die Berufsausbildung wird im Rahmen eines ausbildungsintegrierenden dualen Studiums absolviert.

Das Berufsausbildungsverhältnis

01.08.2022 31.07.2025
beginnt am und endet am.⁸

Probezeit

Die Probezeit beträgt in Monaten⁹

☐ einen ☐ zwei ☐ drei ☒ vier

§ 3 – Ausbildungsstätte

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

TIBROS Muster Betrieb
Gereonstr. 2
50670 Köln

Name/Anschrift der Ausbildungsstätte

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

§ 4 – Pflichten des Auszubildenden

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

§ 5 – Pflichten der/des Auszubildenden

Führung von schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweisen

Der Ausbildungsnachweis wird wie folgt geführt:

☐ schriftlich ☒ elektronisch

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

Stempel und Unterschrift des Auszubildenden

§ 6 – Bestandteile der Vergütung und sonstige Leistungen

Höhe und Fälligkeit

☐ Das Ausbildungsverhältnis fällt in den Geltungsbereich des folgenden Tarifvertrages:

☒ Das Ausbildungsverhältnis fällt nicht in den Geltungsbereich eines gültigen Tarifvertrages.

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

EUR	1.001,00	1.081,00	1.154,00	
im	ersten	zweiten	dritten	vierten

Ausbildungsjahr.

☐ Die Vergütung setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen, die dem Vertrag als Anlage beigefügt werden.

Überstunden

Überstunden werden ☐ vergütet und/oder ☒ in Freizeit ausgeglichen.

§ 7 – Ausbildungszeit, Anrechnung und Urlaub

Tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit¹⁰

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit beträgt

8,00 Stunden.¹¹

Die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit beträgt

40,00 Stunden.

Urlaub

Es besteht ein Urlaubsanspruch

Im Kalenderjahr	2022	2023	2024	2025	
Werktage					
Arbeitslage	10,0	24,0	24,0	24,0	

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

Azubi Ticket auf Wunsch möglich.

☒ Anlage gemäß § 4 Nr. 1 des Berufsausbildungsvertrages¹³

Köln, 08.07.2022

Ort, Datum

Unterschrift der/des Auszubildenden

Unterschrift(en) der/des gesetzlichen Vertreter/s

1.12 Eintragung des Ausbildungsvertrages bei der IHK Köln und Gebührenübersicht

1. Der/die Ausbildende (Betrieb) muss den Berufsausbildungsvertrag anfertigen.
2. Die **erste Seite** "Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse" muss bei der IHK Köln mit der **zweiten Seite** "Berufsausbildungsvertrag (Ausfertigung für die IHK Köln)" und dem **betrieblichen Ausbildungsplan** eingereicht werden.
3. Die dritte und vierte Seite ist für Ausbildende und Auszubildende, bei Minderjährigen für dessen gesetzliche Vertretung direkt bestimmt. Der Vertrag kann nach Abschluss sofort ausgehändigt werden.
4. Nach erfolgter Überprüfung und Eintragung des Berufsausbildungsvertrages in das Verzeichnis erhalten sowohl Ausbildende als auch Auszubildende je eine Eintragungsbestätigung.
5. Die Bestätigung wird mit einer Eintragsnummer versehen. Diese ist im Schriftverkehr stets anzugeben. Die Eintragungsbestätigung wird nicht unterschrieben.
6. Die in der Eintragungsbestätigung enthaltenen Angaben zur Person der Auszubildenden, über den Ausbildungsberuf mit Fachrichtung, Schwerpunkt und der Ausbildungszeit sind maßgebend für die Aufforderungen zu den Prüfungen und die Prüfungsdokumente.
7. Bei falschen Angaben in der Eintragungsbestätigung werden die Vertragsschließenden dringend aufgefordert, mit Hilfe des anhängenden Korrekturabschnittes die fehlerhaft erfassten Daten zu korrigieren.
8. Nach der Zwischenprüfung oder der Abschlussprüfung Teil 1 erhalten Sie einen Gebührenbescheid, der die Verwaltungskosten des Ausbildungsverhältnisses benennt.
In der [Gebührenübersicht](#) finden Sie die Gebühren der jeweiligen Berufe.



Gesamtgebühren für Ausbildungsverhältnisse

Zwischen und Abschlussprüfung

Verkäufer/-in	378,00€
Kaufm. Ausbildungsverhältnisse ohne Fertigkeitsteil	386,00€
Kaufm. Ausbildungsverhältnisse ohne Fertigkeitsteil mit zwei mündl. Prüfungen	143,00€
Kaufm. Ausbildungsverhältnisse mit Fertigkeitsteil	423,00€Gew.
Ausbildungsverhältnisse mit Fertigkeitsteil	635,00€
Gew. Ausbildungsverhältnisse mit Fertigkeitsteil – zweistufige Ausbildung	635,00€
Gew. Ausbildungsverhältnisse mit Fertigkeitsteil – zweistufige Ausbildung 1. Stufe	220,00€

1.13 Umsteigen – Fahrplan für Studierende

Eine Initiative des Bündnisses für Arbeit bietet Studierenden ab sofort verschiedene Möglichkeiten, einen anerkannten IHK-Abschluss zu erwerben. Konkret bietet die Initiative **Umsteigen** folgende Varianten:

Verkürzte Berufsausbildung

Studierende, die einen Ausbildungsvertrag – ganz gleich in welchem Ausbildungsberuf – abschließen, können ihre Berufsausbildung deutlich verkürzen, wenn sie

- über die (Fach-)Hochschulreife verfügen und
- mindestens 30 ECTS-Credits aus dem Studium nachweisen können.

Die dreijährige Berufsausbildung verkürzt sich damit auf 18 Monate. Voraussetzung für eine derartige Verkürzung ist die Zustimmung des Ausbildungsunternehmens bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages.

Zulassung als Externer zur IHK-Abschlussprüfung

Studierende können als „Externe“ zur IHK-Abschlussprüfung (ohne vorhergehende Berufsausbildung) zugelassen werden, wenn sie

- 27 Monate in einem Fach studiert haben, das mit dem Ausbildungsberuf inhaltlich unmittelbar verbunden ist,
- über sechs Monate ein fachbezogenes einschlägiges Praktikum oder eine Praxistätigkeit nachweisen können (ggf. auch schon während des Studiums) und
- während des Studiums mindestens 60 ECTS-Credits erworben haben.

Weitere Informationen erhalten Sie auf unserer [Internetseite Externen-Prüfung](#).



Zulassung zur IHK-Fortbildungsprüfung

Studierende können unmittelbar für einen IHK-Fortbildungsabschluss (Fachwirt/-in, Bilanzbuchhalter/-in etc.) zugelassen werden, wenn Sie

- 39 Monate lang ein Fach studiert haben, das mit der Fortbildungsprüfung inhaltlich unmittelbar verbunden ist,
- 18 Monate fachbezogenes Praktikum bzw. Praxistätigkeit (ggf. auch schon während des Studiums) nachweisen und
- mindestens 120 ECTS-Credits erbracht haben.

Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite [Initiative „Umsteigen“](#).



Ihre Ansprechpartnerin

Agnes Szymura | 0221 1640-6143 | agnes.Szymura@koeln.ihk.de

1.14 Verkürzungsmöglichkeiten bei Vertragsbeginn

In den Ausbildungsordnungen der anerkannten Ausbildungsberufe ist u.a. die Dauer der Ausbildungszeit verbindlich geregelt. In begründeten Fällen kann von den vorgesehenen Regelausbildungszeiten abgewichen werden. Hier in Kürze die wichtigsten Verkürzungen und die praktische Umsetzung:

- Der vorherige Besuch eines schulischen Berufsgrundbildungsjahres oder einer Berufsfachschule (Dauer der Verkürzung: sechs oder zwölf Monate).
- Eine vorangegangene Berufsausbildung, sei es in demselben Beruf (z.B. bei Fortsetzung der Berufsausbildung) oder in einem anderen, verwandten Ausbildungsberuf (Dauer der Verkürzung: in Abhängigkeit von der Dauer der voran gegangenen Berufsausbildung bzw. deren Abschluss, in der Regel max. zwölf Monate).
- Eine höhere schulische Allgemeinbildung:

• Fachoberschulreife oder gleichwertiger Abschluss	bis zu sechs Monate
• Nachweis der Fachhochschulreife oder • allgemeine Hochschulreife oder • abgeschlossene Berufsausbildung	bis zu zwölf Monate
- Im Einzelfall kann die Ausbildungszeit auch wegen eines Lebensalters von mehr als 21 Jahren um bis zu zwölf Monate verkürzt werden.

Die angegebenen Verkürzungsgründe und Verkürzungszeiten sind Empfehlungen; in jedem Einzelfall sollte man sorgfältig abwägen, ob und wie lange eine Verkürzung in Frage kommt. Die individuelle Verkürzung bedarf eines Antrages und der vertraglichen Vereinbarung sowie der Berücksichtigung bei der Erstellung des betrieblichen Ausbildungsplanes, da alle in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte in entsprechend verkürzter Zeit vermittelt werden müssen.

Die Abkürzung der Ausbildungszeit soll möglichst bei Vertragsabschluss, spätestens jedoch so rechtzeitig beantragt werden, dass noch mindestens ein Jahr Ausbildungszeit verbleibt.

Der Antrag muss gemeinsam von beiden Vertragsparteien (Ausbildende und Auszubildende) schriftlich bei der IHK Köln gestellt werden. Bei Minderjährigen ist die entsprechende Zustimmung der gesetzlichen Vertretung erforderlich. Außerdem muss ein geänderter betrieblicher Ausbildungsplan beigelegt werden sowie die erforderlichen Nachweise, z.B. Schulzeugnisse.

Zusammentreffen mehrerer Verkürzungsgründe

Mehrere Verkürzungsgründe können nebeneinander berücksichtigt werden. Eine vorzeitige Zulassung zur Prüfung (siehe 3.5) ist auch bei verkürzter Ausbildungsdauer gem. § 45 Abs. 1 BBiG möglich, wenn dadurch die unten vorgegebene Mindestausbildungsdauer nicht unterschritten wird.

Regelausbildungszeit	Mindestzeit der Ausbildung
3 ½ Jahre	24 Monate
3 Jahre	18 Monate
2 Jahre	12 Monate

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Internetseite [Verkürzungsmöglichkeiten](#).



2. Auszubildende finden



2.1 IHK-Lehrstellenbörse

Wir möchten unseren Ausbildungsbetrieben die Suche nach neuen Auszubildenden einfacher machen! Dafür haben die Industrie- und Handelskammern eine gemeinsame Lehrstellenbörse ins Leben gerufen. Auf dieser Internetplattform begegnen sich Jugendliche, die nach einem Ausbildungsplatz suchen, und Unternehmen, die Ausschau nach geeigneten Bewerbenden halten. Das Neue daran: Die Börse ist nicht an regionale Grenzen gebunden. Die Suche ist im gesamten Bundesgebiet möglich, und auch Angebote sind bundesweit sichtbar.

Unternehmen können ihre Ausbildungsplatzangebote auf der [IHK-Lehrstellenbörse](#) einstellen.



2.2 Passgenaue Besetzung

Sie suchen passende Azubis? – Wir bringen Ihr Unternehmen mit motivierten Bewerberinnen und Bewerbern zusammen.

Wie funktioniert die Passgenaue Besetzung?

Wir finden potenzielle Auszubildende auf Ausbildungsmessen, an Schulen und Berufskollegs oder bei unseren Recruiting-Days. Nach einem Kennenlernen der Kandidat/-innen senden wir deren Bewerbungsunterlagen inklusive einer kurzen Einschätzung an Sie weiter.

Um unseren Service zu nutzen, gehen Sie einfach auf unser [Onlineformular](#).



Melden Sie sich alternativ gerne per E-Mail und wir versenden den Link direkt an Sie: passgenau@koeln.ihk.de

Unser Service für Sie zusammengefasst:

- Aufnahme Ihres Stellenangebots und Vermittlung von passenden Kandidat/-innen (Bewerbende aus dem Inland, dem Ausland und mit Fluchthintergrund)
- Beratung zu Inhalten Ihres Stellenangebots/Anforderungsprofils
- Verweisberatung zu weiteren Ausschreibungsmöglichkeiten
- Begleitung des Auswahlprozesses (falls gewünscht)
- Angebot von individuellen Infoveranstaltungen und Vermittlungsformaten

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit und stehen Ihnen für Fragen gerne zur Verfügung!

Ihr Team der Passgenauen Besetzung der IHK Köln

2.3 Meetup Ausbildung

Das Meetup Ausbildung ist eine regelmäßige Veranstaltung, bei der Ausbildungsverantwortliche von der IHK Köln zum Austausch eingeladen sind. Gemeinsam werden in diesem Präsenz-Format die Herausforderungen und Chancen im Ausbilderalltag besprochen. Neben kurzen thematischen Inputs stehen vor allem die gemeinsame Erarbeitung von Ideen und ersten Lösungen in kleinen Gruppen im Fokus. Die Meetups finden in der IHK Köln am Börsenplatz und in den Geschäftsstellen der IHK Köln in Bergheim, Gummersbach und Leverkusen statt.

Die Termine und die Anmeldemöglichkeit finden Sie [online](#):



Ihre Ansprechpartner:

Karin Zimmermann | 0221 1640 6147 | karin.zimmermann@koeln.ihk.de

Tilman Liebert | 0221 1640 6149 | tilman.liebert@koeln.ihk.de

2.4 IHK Azubi-Speed-Dating

Einmal im Jahr, in der Regel Anfang März, findet das IHK Azubi-Speed-Dating statt. Hier können noch kurzfristig die richtigen Auszubildenden gefunden und Ausbildungsplätze vergeben werden. Das IHK Azubi-Speed-Dating ist mittlerweile so erfolgreich, dass regelmäßig 80 Unternehmen und um die 1500 Jugendliche daran teilnehmen.

Im Zehn-Minuten-Rhythmus können sich Bewerbende Ihrem Unternehmen kurz vorstellen. So haben Sie Gelegenheit, bis zu 30 Einzelgespräche am Tag zu führen und einen Eindruck von den Stärken der Bewerbenden zu erhalten. Dies reicht, um eventuell ein vertiefendes Gespräch in Ihrem Unternehmen zu vereinbaren oder auch ein Probearbeiten auszumachen. Ab und zu wird auch direkt ein Ausbildungsvertrag geschlossen.

Ihre Ansprechpartnerin

Karin Zimmermann | 0221 1640-6147 | karin.zimmermann@koeln.ihk.de

Saskia Pflugradt | 0221 1640-6150 | saskia.pflugradt@koeln.ihk.de

Besuchen Sie uns auch auf Facebook:



2.5 Info-Webinare zur Azubirekrutierung

Der Bewerbermarkt hat sich gedreht. Viele Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt. Oft heißt es: nicht die Jugendlichen bewerben sich bei Ihnen, sondern Sie bewerben sich mit Ihrem Ausbildungsangebot bei der jungen Zielgruppe.

Welche Trends bei der Rekrutierung Jugendlicher gerade angesagt sind? Welche Aktivitäten Sie ergreifen können? Oder, wie Sie junge Menschen für eine Ausbildung gewinnen, erfahren Sie in regelmäßigen Info-Webinaren der Ausbildungsscouts.

Die Themen sind z.B.: Azubimarketing, Onboarding.
Jeweils ca. 60 Minuten via Teams oder Zoom.

Ihre Ansprechpartner:

Karin Zimmermann | 0221 1640 6147 | karin.zimmermann@koeln.ihk.de

Tilman Liebert | 0221 1640 6149 | tilman.liebert@koeln.ihk.de



2.6 Einstiegsqualifizierung (EQ)

Jugendliche erhalten mit der Einstiegsqualifizierung die Möglichkeit, in einem Zeitraum von vier bis zwölf Monaten Teile eines Ausbildungsberufes, einen Betrieb und das Berufsleben kennenzulernen. Die Einstiegsqualifizierung dient als Türöffner für Ausbildung oder Beschäftigung.

- Die Unternehmen schließen mit den Jugendlichen einen Vertrag über die Einstiegsqualifizierung. Vertragsmuster und Beispiele für Einstiegsqualifizierungen finden Sie auf unserer [Internetseite](#). Sie setzen die Jugendlichen in Ihrem Unternehmen ein und vermitteln die fachspezifischen und sozialen Kompetenzen. Hierzu gibt es bereits eine Vielzahl abgestimmter EQ-Musterpläne. Ergänzend zur Tätigkeit im Unternehmen nehmen die Jugendlichen auch am Unterricht der Berufsschulen teil.



Die Agentur für Arbeit bezuschusst die Vergütung der EQ. Der Zuschuss wird regelmäßig angepasst. Die Betriebe tragen die Sach- und Personalkosten der EQ. Als Orientierung für eine angemessene Vergütung dient die Höhe des Zuschusses der Agentur für Arbeit (§ 54a Abs. 1 Satz 2 SGB III).

[Einstiegsqualifizierung](#) | [Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](#)



Bitte beachten Sie, dass ein entsprechender Antrag auf Förderung unbedingt vor Beginn der Einstiegsqualifizierung bei der zuständigen Agentur für Arbeit vorliegen muss. Sie stellen am Ende der Einstiegsqualifizierung ein betriebliches Zeugnis aus und bewerten die Leistungen. Die IHK vergibt auf Grundlage Ihrer Leistungsbewertung ein Zertifikat, das den Übergang in eine spätere Ausbildung oder Berufstätigkeit erleichtert. Bei anschließender Ausbildung kann die Ausbildungszeit um bis zu sechs Monate verkürzt werden.

2.7 Young Professionals

Das "YoungProfessionals"-Programm der IHK Köln unterstützt den direkten Einstieg von Hochschulabsolventen/-innen in die Wirtschaft und bietet eine attraktive Perspektive auf eine interessante und anspruchsvolle berufliche Tätigkeit. Durch das bereits erfolgreich abgeschlossene Bachelor-Studium bringen die "YoungProfessionals" hierfür bereits die idealen Voraussetzungen mit und können diese direkt in die Unternehmen einbringen. Im Rahmen der Teilnahme am "YoungProfessionals"-Programm bieten Unternehmen daher diesen Bewerbenden besondere Konditionen und ermöglichen den Erwerb des in der Wirtschaft anerkannten und qualifizierenden IHK Abschluss in nur der Hälfte der regulären Ausbildungsdauer.

Der Clou: Durch den abgeschlossenen akademischen Abschluss reduziert sich nicht nur die Ausbildungsdauer um 50 %, die vertraglich vereinbarte Vergütung wird auf Basis der regulären Ausbildungsvergütung um 100 % erhöht und bildet damit ein attraktives Einkommen bereits in der Phase des Ersteinstiegs in die Unternehmen der Wirtschaft. Eine echte Alternative zu bislang üblichen Trainee- oder Einstiegsprogrammen.

Voraussetzungen für Unternehmen:

- Anerkennung als Ausbildungsbetrieb nach BBiG (hier hilft die IHK)
- Abschluss eines um die Hälfte der Ausbildungsdauer reduzierten Ausbildungsvertrages mit Eintragung in das Verzeichnis bei der IHK
- Bereitschaft zur Gewährung der doppelten Ausbildungsvergütung für die Dauer des Vertrages

Voraussetzung für Bewerbende:

- Nachweis eines erfolgreich abgeschlossenen Bachelor-Studiums. Anerkannt werden können auch nicht fachverwandter Bachelor-Abschlüsse!
- Grundsätzliche Bereitschaft im Anschluss an die "YoungProfessionals"-Phase weiter im Unternehmen zu verbleiben

Weitere Informationen finden Sie auf unserer [Internetseite](#).



2.8 KAoA / Berufsfelderkundung

„Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) ist das Motto des neuen Übergangssystems Schule – Beruf in NRW. In der **Jahrgangsstufe 8** lernen die Schüler/-innen aller Schulformen (Förderschule bis Gymnasium) an drei verschiedenen Tagen drei verschiedene Berufsfelder kennen. Diese **Berufsfelderkundung** kann eine Weichenstellung für die Auswahl des zweiwöchigen Betriebspraktikums in der 9. Klasse oder für die Entscheidung für einen späteren Ausbildungsberuf sein. Arbeitgeber/-innen haben hier die Möglichkeit, Ihre Ausbildungsberufe vorzustellen und sich den Schüler/-innen als attraktives Unternehmen zu präsentieren.

Was heißt das nun für Sie als Unternehmen? Was sind Berufsfelderkundungstage?

- Sie zeigen einen Tag lang (circa 9 bis 15 Uhr) einem Jugendlichen oder einer Schülergruppe (je nach Größe Ihres Betriebs) die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb.
- Sie bieten Gespräche mit Ausbilder/-innen und Auszubildenden und ggf. eine kleine Mitmachaktion (z.B. Geschäftsbriefe erstellen) an.
- Die Schüler/-innen sind für den Besuch bei Ihnen versichert.
- Sie haben die Möglichkeit, junge Fachkräfte von morgen für Ihr Unternehmen zu begeistern.

Weitere Informationen zu den **Anmeldemöglichkeiten** und den **Zeiträumen** der Berufsfelderkundungen sowie entsprechende Ansprechpartner/-innen finden Sie auf unserer [Internetseite](#). Dort finden Sie auch den landesweiten Flyer sowie ein Merkblatt zur Berufsfelderkundung.



2.9 Betriebliche Praxistage

Die **Industrie- und Handelskammer Köln** unterstützt seit ca. 30 Jahren Jugendliche mit Migrationshintergrund beim Übergang Schule Beruf u. a. durch Einzelgespräche, Gruppenworkshops und Bewerbungstrainings. Seit 2008 bietet sie zudem Tagespraktika in verschiedenen Berufsfeldern an.

Was sind Betriebliche Praxistage?

Jugendliche der Klassen 8 bis 12 sollen einen ersten praktischen Einblick in die verschiedenen Berufsbilder erhalten. Hierbei kommt es darauf an, dass interessierte Jugendliche einen Tag lang in einem Unternehmen mitarbeiten und tatkräftig "anpacken" können. Auf diese Weise fällt den Schülern die Entscheidung leichter, ob diese Berufsrichtung in einem länger andauernden Praktikum vertieft werden soll. Betriebe wiederum haben die Chance, sich vorab einen ersten Eindruck von potenziellen Bewerbern zu verschaffen.

Wie können Sie Schüler/-innen helfen? Welchen Nutzen haben Sie?

Gemeinsam mit ihnen, als Partner aus der Wirtschaft, leisten wir einen sinnvollen Beitrag in der Berufsorientierung, und sichern den Fachkräftenachwuchs in der Region Köln. Demnach möchten wir unseren bereits bestehenden Pool von Unternehmen ausbauen und würden uns über die Bereitschaft, einen solchen Praxistag bei ihnen auszurichten, freuen. Sie entscheiden selbst, wie häufig und für wie viele Jugendliche Sie im Laufe eines Jahres Tagespraktika anbieten und welche Anforderungen diese Jugendlichen erfüllen müssen.

Die Organisation der Praxistage übernimmt die IHK Köln/ Ausbildungsscouts in Kooperation mit den Studien- und Berufswahlkoordinatoren von mittlerweile 36 Haupt-, Real-, Gesamtschulen und Berufskollegs des Kammerbezirkes Köln.

Ihre Ansprechpartnerin

Kiymet Akpınar | 0221 1640-6148 | kiymet.akpinar@koeln.ihk.de

2.10 Fachkräfteberatung

Die Fachkräfteberatung der IHK Köln unterstützt ihre Mitgliedsunternehmen bei der Entwicklung konkreter Strategien zur Gewinnung und Qualifizierung von Nachwuchskräften sowie zur Bindung von Mitarbeitenden an das Unternehmen. Kostenfrei und neutral werden die Unternehmen in individuellen Gesprächen vor Ort bei allen Fragen rund um das Thema **Fachkräftesicherung** beraten, um mit einer modernen Personalpolitik **demografiefest und erfolgreich** in die Zukunft zu starten. Die Bausteine der IHK-Fachkräfteberatung:

Betrachtung der Ausgangssituation

- Struktur der Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen
- Potenziale der Mitarbeitenden
- Unternehmensziele
- regionale Bedingungen

Fachkräfte finden

- Rekrutierungswege
- neue Potenziale bei Bewerbenden
- zielgruppengerechte Ansprache
- Arbeitgeberattraktivität

Fachkräfte binden

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Gesundheitsmanagement
- flexible Arbeitszeitmodelle
- Unternehmenskultur

Fachkräfte qualifizieren

- Mitarbeitende entwickeln
- finanzielle Fördermöglichkeiten

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Internetseite der [Fachkräfteberatung](#) oder Sie nutzen direkt das [Terminformular](#).



2.11 Karriereseiten-Check

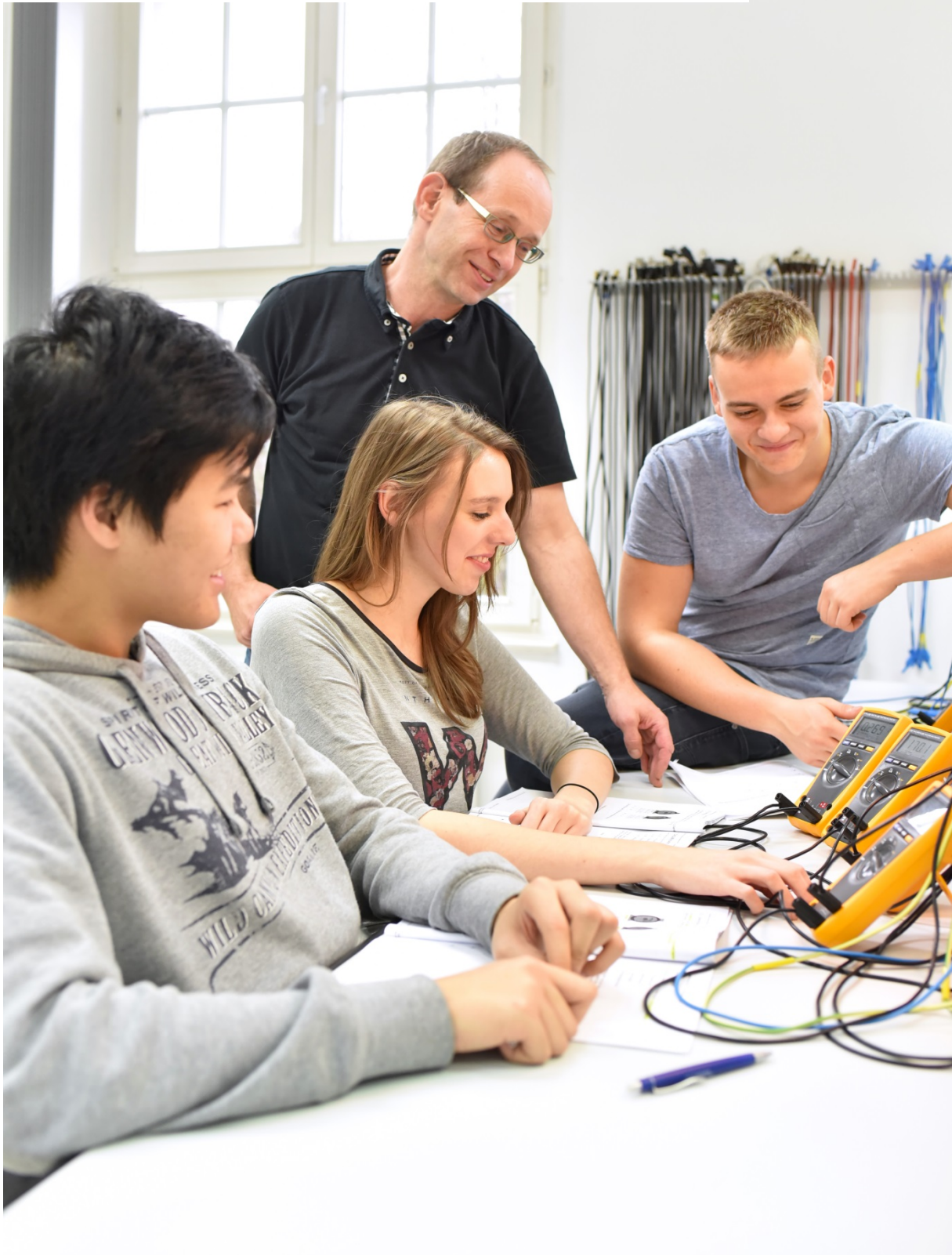
Betriebe, die für junge Menschen sichtbar sein wollen, brauchen eine ansprechende Karriereseite. Wir setzen uns die Brille der Jugendlichen auf und nehmen Ihre Präsenz im Netz unter die Lupe: von Aufbau über Inhalt bis Darstellung.

Unser Feedback unterstützt sie mit nützlichen Tipps, damit Sie sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren können. Nutzen Sie diese individuelle Beratungsmöglichkeit per Telefon oder Teams.

Ihre Ansprechpartnerin

Karin Zimmermann | 0221 1640 6147 | karin.zimmermann@koeln.ihk.de

3. Während der Ausbildung



3.1 Regelung zum Führen von Ausbildungsnachweisen

Auszubildende sind verpflichtet, während der Ausbildung einen schriftlichen oder elektronischen (digitalen) Ausbildungsnachweis (auch Berichtsheft genannt) zu führen. Grundlage hierfür ist §13 Nr. 7 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

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 in einfacher Form nachvollziehbar und nachweisbar gemacht werden.

Außerdem ist der ordnungsgemäß geführte Ausbildungsnachweis (gemäß § 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG) **Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung.**

Grundsätzlich haben Auszubildende die Wahl, ob sie die Ausbildungsnachweise in Form eines Berichtsheftes oder als „Lose-Blatt-Sammlung“ führen oder aber auch in elektronischer Form. Die Form der Berichtsheftführung muss im Ausbildungsvertrag angegeben werden (§11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 BBiG). **Wird die elektronische Form gewählt, muss der Ausbildungsverantwortliche den Auszubildenden im Ausbildung Online Portal für diese Funktion freischalten.**

Für das Anfertigen der Ausbildungsnachweise gelten folgende Mindestanforderungen:

- Die Ausbildungsnachweise sind täglich oder wöchentlich in möglichst einfacher Form (stichwortartige Angaben, ggf. Lose-Blatt-Sammlung, schriftlich oder elektronisch) von Auszubildenden selbständig zu führen sowie abzuzeichnen. (Umfang: circa eine DIN A 4-Seite für eine Woche)
- Jedes Blatt des Ausbildungsnachweises ist mit dem Namen der/des 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, 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.

Auszubildende haben Auszubildende zum Führen der Ausbildungsnachweise anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen (§ 13 Satz 2 Nr. 7 BBiG). Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis am Arbeitsplatz zu führen (§14 Abs. 2 BBiG).

Weitere Informationen und ein Muster finden Sie auf unserer Internetseite [Berichtsheft](#).



Auf der nachfolgenden Seite finden Sie ein Musterblatt des Ausbildungsnachweises.



Ausbildungsnachweis (täglich)

Ausbildungsnachweis mit freiwilligem Bezug zum Ausbildungsrahmenplan

Name der/des Auszubildenden:			
Ausbildungsjahr:		Ggf. ausbildende Abteilung:	
Ausbildungswoche vom:		bis:	

	Betriebliche Tätigkeiten, Unterweisungen, betrieblicher Unterricht, sonstige Schulungen, Themen des Berufsschulunterrichts	Lfd. Nr.: Bezug zum Ausbildungsrahmenplan	Stunden
Montag			
Dienstag			
Mittwoch			
Donnerstag			
Freitag			
Samstag			

Durch die nachfolgende Unterschrift wird die Richtigkeit und Vollständigkeit der obigen Angaben bestätigt.

Datum, Unterschrift Auszubildende/r

Datum, Unterschrift Ausbildender oder
Ausbilderin/Ausbilder



Ausbildungsnachweis (wöchentlich)

Ausbildungsnachweis mit freiwilligem Bezug zum Ausbildungsrahmenplan

Name des/der Auszubildenden:			
Ausbildungsjahr:		Ggf. ausbildende Abteilung:	
Ausbildungswoche vom:		bis:	

Betriebliche Tätigkeiten	Lfd. Nr.: Bezug zum Ausbildungsrahmenplan	Stunden
Unterweisungen, betrieblicher Unterricht, sonstige Schulungen		Stunden
Themen des Berufsschulunterrichts		Stunden

Durch die nachfolgende Unterschrift wird die Richtigkeit und Vollständigkeit der obigen Angaben bestätigt.

Datum, Unterschrift Auszubildende/r

Datum, Unterschrift Ausbildender oder
Ausbilderin/Ausbilder

3.2 Anrechnung der Berufsschulzeiten

Gemäß § 15 BBiG hat der Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Diese Freistellungspflicht gilt auch für Prüfungen und Schulveranstaltungen, die nicht eigentlich Unterricht sind – so zum Beispiel Schulausflüge oder Betriebsbesichtigungen mit der Schule. Für die Zeit der Freistellung ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen (§ 19, Abs. 1 Nr.1 BBiG).

Schulpflichtig sind im Übrigen jugendliche und erwachsene Auszubildende, die ihre Ausbildung vor Vollendung des 21. Lebensjahres beginnen, für die gesamte Ausbildungszeit. Auszubildende, die bei Beginn der Ausbildung 21 Jahre oder älter sind, sind berufsschulberechtig. Nimmt die/der Auszubildende am Berufsschulunterricht teil, gilt auch hier in vollem Umfang die genannte Freistellungspflicht. Grundsätzlich empfiehlt die Industrie- und Handelskammer auch bei nicht mehr berufsschulpflichtigen Auszubildenden, nicht auf den regelmäßigen Besuch der Berufsschule zu verzichten.

3.2.1 Anrechnungsbestimmungen für Jugendliche

Vor einem vor 09.00 Uhr beginnenden Unterricht ist die Beschäftigung verboten (§ 9, Abs. 1, Nr.1 JArbSchG).

An einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden (sechs und mehr Unterrichtsstunden) darf keine Beschäftigung nach der Berufsschule erfolgen. Dieser Unterrichtstag ist mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit angerechnet (§ 9, Abs. 2, Nr. 1 JArbSchG). Gibt es zwei Unterrichtstage in der Woche mit mehr als fünf Unterrichtsstunden, so kann der Ausbildungsbetrieb bestimmen, an welchem der beiden Tage die Auszubildenden in den Betrieb zurückkommen müssen. An dem zweiten Tag sind die Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen und der notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsstätte anzurechnen (§ 9, Abs. 2, Nr. 3 JArbSchG).

Ein Beschäftigungsverbot besteht auch in Wochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Unterrichtsstunden. Diese Unterrichtswochen werden mit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet (§ 9, Abs. 2, Nr. 3 JArbSchG).

Gesetzliche Höchstarbeitszeit für Jugendliche: Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden pro Woche beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 JArbSchG).

3.2.2 Anrechnungsbestimmungen für Erwachsene

Ausbildende haben Auszubildende nach dem geänderten § 15 BBiG freizustellen:

- für die Teilnahme am Berufsschulunterricht: Anrechnung der Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen und der Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsstätte
- an Berufsschultagen mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche: Anrechnung der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit
- in Berufsschulwochen mit einem planmäßigem Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen: Anrechnung mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit
- für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind: Anrechnung mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen
- an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht: Anrechnung mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit

3.3 Arbeitszeit und Pausen

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit für Auszubildende wird durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder den Ausbildungsvertrag geregelt. Spezielle Arbeitszeitregelungen werden außerdem über das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Mutterschutzgesetz festgelegt.

Für die meisten Auszubildenden gelten wöchentliche Regelarbeitszeiten zwischen 35 und 40 Stunden, die sich normalerweise auf fünf Tage in der Woche verteilen. Nach dem Arbeitszeitgesetz darf die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit **acht Stunden** nicht überschreiten. Daraus ergibt sich für Volljährige eine maximal mögliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden.

Die tägliche Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. Dann muss aber beachtet werden, dass Auszubildende über einen Zeitraum von sechs Monaten durchschnittlich nicht mehr als acht Stunden pro Tag arbeiten dürfen. Für Jugendliche unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz mit festgeschriebener Stundenzahl von maximal 40 Stunden wöchentlich.

Als Arbeitszeit gilt die Zeit von Beginn bis Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Der Weg von zu Hause zur Ausbildung oder zum Berufskolleg gehört nicht zur Arbeitszeit.

Pausen

Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden ist mindestens eine 30-minütige und bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden eine 45-minütige Pause vorgeschrieben.

Zwischen Ende und Beginn der Arbeit muss eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden liegen.

Die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen ist geschützt. Es gibt aber auch wirtschaftszweigbezogene oder technisch begründete Ausnahmen (zum Beispiel Gastronomie oder Einzelhandel), die im Jugendarbeitsschutzgesetz nachgelesen werden können.

Die Pausen dienen der Erholung, in denen Auszubildende auch die Betriebsstätte verlassen dürfen. Eine Bereitschaft oder Telefondienst darf in dieser Zeit nicht erfolgen.

3.4 Verlängerung der Ausbildungszeit

In Ausnahmefällen kann die IHK Köln auf Antrag von Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen (§ 8 Abs. 2 BBiG).

Anträge auf Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit und auf Verlängerung der kalendarischen Gesamtausbildungsdauer sollen mit Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie entschieden werden.

Allgemeine Voraussetzungen der Antragstellung

Der Antrag auf eine Verlängerung der Ausbildungszeit ist von Auszubildenden schriftlich bei der IHK zu stellen. Bei Minderjährigen ist die entsprechende Zustimmung der gesetzlichen Vertretung erforderlich.

Der Antrag soll rechtzeitig vor Ablauf des Berufsausbildungsverhältnisses gestellt werden.

Vor der Entscheidung über den Antrag ist die/der Auszubildende zu hören (§ 8 Abs. 2 BBiG). Die Berufsschule kann gehört werden.

Auszubildende müssen glaubhaft machen, dass die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Eine Verlängerung nach § 8 Abs. 2 BBiG soll nur ausnahmsweise bei Vorliegen besonderer Gründe gewährt werden.

Verlängerungsgründe

Nachfolgende Gründe können eine Verlängerung erforderlich machen:

- erkennbare schwere Mängel in der Ausbildung,
- Nichterreichen des Leistungszieles der Berufsschulklasse,
- längere von Auszubildenden nicht zu vertretende Ausfallzeiten (zum Beispiel längere Krankheit),
- körperliche und geistige Behinderung von Auszubildenden, die dazu führt, dass das Ausbildungsziel nicht in der vereinbarten Ausbildungszeit erreicht werden kann,
- Betreuung eigener Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger,
- verkürzte tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit (§ 8 Abs. 1 S. 2 BBiG).

Bei der Festlegung der Verlängerungszeit sind die Prüfungstermine zu berücksichtigen.

3.5 Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

Nach Anhörung des Berufsbildungsausschusses am 18. März 2009 erlässt die Industrie- und Handelskammer zu Köln als zuständige Stelle nach § 9 BBiG vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) folgende Richtlinien für die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung gemäß § 45 Abs. 1 BBiG:

Dem Antrag auf Zulassung zur Abschlussprüfung wird unter Berücksichtigung der bis zum Prüfungstermin noch verbleibenden Ausbildungszeit in der Regel entsprochen, wenn

- vom Ausbildungsbetrieb bescheinigt wird, dass die betrieblichen Leistungen über dem Durchschnitt liegen und daher eine vorzeitige Zulassung rechtfertigen, und die Beherrschung der nach der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten erwartet werden kann
- im Falle des Berufsschulbesuchs von der Berufsschule bescheinigt wird, dass der Notendurchschnitt in den prüfungsrelevanten Fächern 2,49 oder besser ist.

Da für die Zulassungsentscheidung der aktuelle Leistungsstand entscheidend ist, ist der Antrag auf vorzeitige Zulassung **frühestens 6 Monate, spätestens jedoch zwei Wochen** vor dem regulären Anmeldeschluss des angestrebten Prüfungstermins bei der IHK Köln einzureichen.

Die IHK Köln kann weitere Unterlagen anfordern, sie hat den Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule anzuhören. Über die Zulassung zur Abschlussprüfung entscheidet die IHK Köln. Hält sie die Zulassungsvoraussetzungen nicht für gegeben, so entscheidet der Prüfungsausschuss.

Weitere Informationen zu den Verkürzungsmöglichkeiten und den Zulassungsantrag finden Sie auf unserer [Internetseite](#).



3.6 Bei Veränderungen in Ihrem Unternehmen

...informieren Sie uns bitte schriftlich bei folgenden Änderungen oder Ergänzungen:

Unternehmen

- Umfirmierung des Unternehmens (Änderung Gesellschaftsform, z.B. Gewerbeanmeldung).
- Umbenennung
- Neue Anschrift (Umzug in einen anderen Teil des IHK-Bezirks)
- Neue / geänderte Rufnummer
- Verschiebung des angemessenen Verhältnisses der Anzahl der Auszubildenden zu den vorhandenen Fachkräften (bitte Rücksprache mit Ihrem Ausbildungsberater).

Man definiert ein angemessenes Fachkräfteverhältnis wie folgt:

- ein bis zwei Fachkräfte = eine/ein Auszubildende/-r
- drei bis fünf Fachkräfte = zwei Auszubildende
- sechs bis acht Fachkräfte = drei Auszubildende
- je weitere drei Fachkräfte = eine/ein weitere/-r Auszubildende/-r.

Ausbildungsverantwortliche

- Sie benennen im Ausbildungsvertrag eine zusätzliche Ausbilderin / einen zusätzlichen Ausbilder (bitte Rücksprache mit Ihrer Ausbildungsberatung).
- Eine Ausbilderin / ein Ausbilder scheidet aus Ihrem Unternehmen aus.
- Die private Anschrift der Ausbilderin / des Ausbilders ändert sich.
- Der Name der Ausbilderin / des Ausbilders ändert sich.
- Die Ausbilderin / der Ausbilder hat die AEVO-Prüfung bestanden. Bitte reichen Sie eine Kopie des Prüfungszeugnisses nach.

Nebenamtliche Ausbilder/-in, die neben der Aufgabe des Ausbildens noch weitere betriebliche Funktionen ausüben, sollen durchschnittlich nicht mehr als drei Auszubildende selbst ausbilden. Es muss sichergestellt sein, dass ein angemessener Teil der Arbeitszeit für die Tätigkeit als Ausbilder/-in zur Verfügung steht.

Hauptamtliche Ausbilder/-in, denen ausschließlich Ausbildungsaufgaben übertragen sind, sollen nicht mehr als 16 Auszubildende in einer Gruppe unmittelbar selbst ausbilden.

Auszubildende

- Ihre Auszubildende/ Ihr Auszubildender zieht um. Bitte teilen Sie uns die neue Anschrift mit, damit die Einladung zu den Prüfungen und die Prüfungszeugnisse zugestellt werden kann.
- Ein Ausbildungsverhältnis wird aufgelöst. Bitte teilen Sie uns dies formlos schriftlich mit.

Sie helfen uns mit diesen Angaben Ihren Wünschen gerecht zu werden und vermeiden lästige und zeitaufwändige Nachfragen. Alle Informationen senden Sie bitte an die folgende Anschrift:

Anschrift

Industrie- und Handelskammer zu Köln | Vertrags- und Kundenmanagement
Unter Sachsenhausen 10-26 | 50667 Köln

Allgemeine Fragen zur Ausbildung?

Dann rufen Sie an unter 0221-1640-6600 oder schreiben Sie uns an ausbildung@koeln.ihk.de

3.7 Vorläufige Prüfungsergebnisse online

Circa vier Wochen nach der schriftlichen Abschlussprüfung können die vorläufigen Ergebnisse der schriftlichen Prüfungsbereiche online abgerufen werden. Hierfür erhalten die Prüfungsteilnehmenden rechtzeitig ihre persönlichen Zugangsdaten, mit denen sie sich anmelden können. Eine telefonische Mitteilung der Zugangsdaten ist nicht möglich. Beachten Sie bitte, dass diese Ergebnisse vorläufig sind; die verbindliche Entscheidung trifft der Prüfungsausschuss, nachdem alle Prüfungsteile abgelegt wurden.

Prüfungsergebnisse der Zwischenprüfung können nicht abgerufen werden; ebenso wenig die Prüfungsergebnisse der Abschlussprüfung Teil 1 der Kaufleute für Büromanagement. Die Prüfungsteilnahmebescheinigungen werden ungefähr acht Wochen nach der Prüfung versandt.

Bitte beachten Sie ebenfalls, dass nicht in allen Berufen die Ergebnisse vorab online zur Verfügung stehen. Dies erkennen Sie daran, dass nach Eingabe Ihrer Azubi-Ident-Nummer keine Anzeige erfolgt. In diesem Fall warten Sie bitte bis zur schriftlichen Ergebnisbekanntgabe durch die IHK.

Sollten Sie Fragen zur Bestehensregelung in Ihrem Ausbildungsberuf haben, können Sie diese in der Ausbildungsordnung nachlesen.

Weiter Informationen und den Link zu den Prüfungsergebnissen online finden Sie auf unserer [Internetseite](#).



3.8 Bildungsnewsletter

Wichtige Mitteilungen rund um das Bildungsgeschehen im IHK Bezirk Köln, Veranstaltungshinweise und viele weitere Serviceinformationen – dies bietet der Newsletter der IHK Köln Prüfenden, Ausbildungsverantwortlichen und allen, die im Bildungswesen tätig sind.

Über unseren Newsletter erhalten Sie alle wesentlichen Informationen über Prüfungs- und Ausbildungsaktivitäten. Lassen Sie sich über die vielfältigen Aktivitäten der IHK Köln im Bildungswesen informieren, lernen Sie unsere Projekte kennen und freuen Sie sich über die positive Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt.

Zur Anmeldung des [Newsletters](#).



4. Auszubildende motivieren und unterstützen



4.1 Auslandsaufenthalte / Mobilitätsberatung

Die Mobilitätsberatung der IHK Köln berät rund um das Thema „Auslandsaufenthalte für Auszubildende und junge Fachkräfte“ – denn immer mehr deutsche Unternehmen sind auf internationalen Märkten tätig. Gleichzeitig steigt die kulturelle Vielfalt von Kunden/-innen und Mitarbeitenden im eigenen Unternehmen stetig. Eine spannende Entwicklung des beruflichen Alltags, die Unternehmen, Ausbilder/-innen, Auszubildende und Fachkräfte vor neue Herausforderungen stellt.

Um diese zu meistern, braucht es internationale Erfahrung, Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz. Durch Lernaufenthalte im Ausland – ob Praktika während oder nach der Ausbildung, Hospitationen oder Bildungsreisen – erwerben Auszubildende und Fachkräfte die notwendigen Kompetenzen und machen sich fit für die Anforderungen der modernen Berufswelt.

Gute Gründe für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung

Unternehmen

- gewinnen qualifizierte Mitarbeitende mit Fremdsprachenkenntnissen, interkultureller Kompetenz sowie internationaler Erfahrung
- fördern Selbstständigkeit, Flexibilität und Motivation ihrer Nachwuchskräfte
- steigern die Identifikation ihrer Mitarbeitenden mit dem Unternehmen
- gewinnen an Attraktivität als Ausbildungsbetrieb (Azubi-Marketing)
- knüpfen neue Geschäftsbeziehungen ins Ausland.

Azubis und junge Fachkräfte

- erweitern ihre Fremdsprachenkenntnisse
- erwerben interkulturelle Kompetenz, internationale Erfahrung und neue fachliche Fertigkeiten
- gewinnen Selbstvertrauen durch neue Herausforderungen
- lernen neue Arbeitstechniken und -abläufe kennen
- erhalten den Europass Mobilität (international anerkannte Zusatzqualifikation)
- erhöhen ihre Chancen auf eine erfolgreiche berufliche Zukunft.

Gut zu wissen

- Ein Viertel der Ausbildung kann laut Berufsbildungsgesetz im Ausland absolviert werden.
- Es gibt keinen Rechtsanspruch auf ein Auslandspraktikum während der Ausbildung.
- Das Unternehmen muss einverstanden sein.
- Die Ausbildungsvergütung wird weiterbezahlt.
- Die/der Auszubildende muss sich von der Berufsschule freistellen lassen.
- Der versäumte Lernstoff muss selbstständig nachgearbeitet werden.
- Es entstehen keine zusätzlichen Kosten für das Unternehmen.
- Die Kosten für Reise und Unterbringung sind von Auszubildenden selbst zu tragen – finanzielle Unterstützung gibt es durch verschiedene Förderprogramme (z. B. Erasmus+, Deutsch-Französisches Jugendwerk, Deutsch-Französisches Sekretariat, Deutsch-Polnisches Jugendwerk, Tandem).

Ihre Ansprechpartnerin

Marie Hoffmann | 0221 1640-6832 | marie.hoffmann@koeln.ihk.de

Hier erhalten Sie weitere Informationen zum Thema [Auslandsaufenthalte](#).



4.2 Doppelqualifikation

Viele Berufskollegs im IHK Bezirk Köln bieten den doppelqualifizierenden Bildungsgang für Auszubildende an. Dieses Angebot ermöglicht es dem Azubi, neben dem Berufsabschluss zusätzlich auch die Fachhochschulreife (FHR) zu erhalten.

Um diese Doppelqualifikation zu erwerben, müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Ausbildungsbetrieb unterstützt den zusätzlichen Unterricht in der Berufsschule und den Besuch einer Berufsschule, die diese Qualifikation anbietet.
- Die/der zukünftige Auszubildende besitzt die Fachoberschulreife (FOR) zu Beginn der Ausbildung.

Zudem sollte es den Auszubildenden bewusst sein, dass der Erwerb des Fachabiturs die Bereitschaft erfordert, zusätzliche Zeit zu investieren. Der zusätzliche Unterricht findet in der Freizeit statt. Die Berufsausbildung steht an erster Stelle; ein guter Berufsabschluss soll natürlich durch die höhere Beanspruchung nicht gefährdet werden.

Auszubildende mit der Absicht, das Fachabitur zu erwerben, nehmen während der Doppelqualifikation neben dem normalen Berufsschulunterricht an einem erweiterten Unterricht in den Fächern Deutsch, Englisch, Mathematik und Naturwissenschaften teil. Zum Ende der Ausbildung ist jeweils eine schriftliche Prüfung am Berufskolleg in Deutsch, Englisch und Mathematik abzulegen. Die Prüfungsphase ist die arbeitsintensivste Zeit, denn die Fachhochschulreife-Prüfungen fallen zeitnah mit den IHK Abschluss-Prüfungen an.

Für den besonderen Einsatz erhält man die Berechtigung an einer Fachhochschule zu studieren und hat viel Zeit gespart. Zusätzlich erhöhen sich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, denn eine Person, die diese Herausforderung erfolgreich angenommen hat, gilt als motiviert und leistungsfähig.

Hier erhalten Sie weitere Informationen zum Thema [Doppelqualifikation](#).



4.3 Prüfungsvorbereitung

Viele Weiterbildungsanbieter haben Kursangebote speziell für Auszubildende, die kurz vor der Abschlussprüfung stehen. In unserer Übersicht auf unserer Internetseite haben wir [Weiterbildungsanbieter in Köln](#) und der Region zusammengestellt, die Prüfungsvorbereitungskurse anbieten.



Unsere Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit – auf der oben genannten Internetseite finden Sie auch die **Kursdatenbanken**, die Ihnen einen Überblick über Weiterbildungsangebote in Ihrer Nähe geben.

Wer sich ohne Kurs vorbereiten möchte, kann bei einigen Verlagen alte Prüfungsaufgaben erwerben. Für die industriell-technischen Berufe finden Sie diese Aufgabensätze unter www.christiani.de, für die kaufmännischen und kaufmännisch-verwandten Berufe unter www.u-form.de. Weitere Hinweise erhalten Sie bei den Aufgabenerstellungseinrichtungen **AkA Nürnberg** und **PAL**. Für die Bereiche Metallbau- und Fertigungstechnik bietet der **Verlag Europa-Lehrmittel** ein Lehrbuch zum Thema technisches Deutsch speziell für Arabisch sprechende Auszubildende an.

4.4 Weiterbildungsseminare für Auszubildende

Um Ihre Auszubildenden zu fördern und zu stärken, bietet die IHK Köln auch schon für Auszubildende eigene Weiterbildungsseminare an. Hierdurch sollen die Handlungskompetenzen gestärkt und der Einstieg in die Berufsausbildung erleichtert werden.

Einige Beispiele:

- Telefonzentrale und Empfang – Der erste Eindruck zählt!
- Schwieriger Kunde – was tun?
- Stil und Knigge up to date – Nase vorn durch gute Umgangsformen.
- Zeit- und Selbstmanagement.
- Korrespondenz, die ankommt!
- Azubi Excellence – Soft Skills – Zertifikatslehrgang
- KI-Scout



Das aktuelle Weiterbildungsprogramm finden Sie auf unserer [Internetseite](#).

4.5 Ausbildungsbotschafter:innen

Unternehmen können Ihre Auszubildenden als Ausbildungsbotschafter/-innen an Schulen entsenden, um dort Schüler/-innen über ihren Ausbildungsberuf, ihren Schul- und Arbeitsalltag, Karrieremöglichkeiten und ihren Ausbildungsbetrieb zu informieren. So soll die Attraktivität der dualen Ausbildung für junge Menschen gesteigert und Schüler/-innen die Perspektiven der beruflichen Ausbildung aufgezeigt werden.

Für Sie lohnt sich das Engagement gleich mehrfach, denn die jungen Botschafter/-innen präsentieren nicht nur ihren Ausbildungsberuf, sondern vertreten auch ihren Arbeitgeber als Ausbildungsbetrieb. Sie fördern den direkten Einstieg von Schulabgänger/-innen nach ihrem Abschluss in die Berufsausbildung, sichern sich eigene Fachkräfte und sorgen für eine systematische und langfristige Personalentwicklung.

Die Auszubildenden bekommen die Chance, ihre persönlichen Kompetenzen zu stärken und ihr fachliches Wissen unter Beweis zu stellen. Des Weiteren erhalten sie eine zusätzliche Förderung und Qualifikation durch eine vorbereitende Schulung. Die Auszubildenden werden für ihr Engagement mit einem Zertifikat ausgezeichnet.

Unternehmen müssen dazu nur ihre Auszubildenden für eine eintägige Schulung und eine frei wählbare Anzahl von Einsatztagen an Schulen freistellen. Die Koordinierung der Termine mit den teilnehmenden Schulen und die Schulung der Azubis geschieht durch die IHK Köln.

Weitere Informationen und Ansprechpartner/-innen finden Sie auf unserer [Internetseite](#).



4.6 Assistierte Ausbildung (AsA flex)

AsA flex richtet sich an junge Menschen, die voraussichtlich eine Einstiegsqualifizierung oder betriebliche Berufsausbildung nicht beginnen, fortgesetzt oder erfolgreich abschließen können. Indizien dafür sind zum Beispiel schlechte Schul- bzw. Berufsschulnoten, Prüfungsängste, Probleme bei der Aneignung von allgemeinen Ausbildungsinhalten im Betrieb oder Probleme im sozialen Umfeld mit Auswirkung auf den Ausbildungsverlauf. Die jungen Menschen sollen über AsA flex individuelle und bedarfsorientierte Hilfen durch eine sozialpädagogische Begleitung und gezielte Maßnahmen erhalten. Dies soll dazu beitragen das Berufsausbildungsverhältnis oder die Einstiegsqualifizierung zu stabilisieren, Bildungs- und Sprachdefiziten abzubauen und fachtheoretische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln.

Das neue Instrument AsA flex nach §§ 74 – 75a SGB III gliedert sich in eine optionale Vorphase und eine begleitende Phase, die den Kern der AsA flex darstellt und daher obligatorisch ist. Damit kann AsA flex Ausbildungsbetriebe vor und während der Ausbildung und während einer Einstiegsqualifizierung von Jugendlichen mit Förderbedarf oder Ausbildungshemmnissen unterstützen. Auch nach Abschluss einer mit AsA flex unterstützten Berufsausbildung können förderungsberechtigte junge Menschen bei Bedarf weiter Hilfe erhalten, um in ein Arbeitsverhältnis zu kommen oder es zu festigen.

Alle Maßnahmekosten der AsA flex werden bei Vorliegen der Voraussetzungen durch die Agenturen für Arbeit bzw. das Jobcenter vollständig getragen. Die Teilnahme an der AsA flex kann zu jedem Zeitpunkt der Ausbildung beginnen. Detaillierte Auskünfte erhalten Betriebe bei der zuständigen Agentur für Arbeit unter der für Arbeitgeber eingerichteten kostenlosen Servicenummer: (0800) 45 55 520.

Weitere Informationen zu den Anbietern finden Sie auf unserer [Internetseite](#).



4.7 Verbesserung von Ausbildungserfolgen VerAplus

Die Initiative VerA zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen stellt Auszubildenden ehrenamtliche Coaches zur Seite. Die erfahrenen Fach- und Führungskräfte im Ruhestand unterstützen bei Problemen in der Berufsschule, im Ausbildungsbetrieb und/oder im privaten Bereich.

Kennzeichnend für VerA ist das Tandem-Modell: Um jeden Auszubildenden kümmert sich Senior Expert/-innen ganz persönlich. Jede Begleitung richtet sich nach den Bedürfnissen der Jugendlichen – darin liegt das Erfolgsrezept. Inhaltliche Schwerpunkte, Anzahl und Dauer der Treffen stimmt das Tandem miteinander ab.

Das **kostenfreie Angebot** gilt für alle Berufe und Ausbildungswege: duale Ausbildungen im Betrieb, schulische Ausbildungen wie in der Altenpflege oder Physiotherapie, Umschulungen oder Maßnahmen der Berufsvorbereitung. Überall in Deutschland. Das Angebot richtet sich auch an Flüchtlinge und Migrant/-innen. Voraussetzung ist, dass sie mit der Ausbildung begonnen haben oder an einer beruflichen Einstiegsqualifizierung (EQ) teilnehmen.

Kontakt und Anmeldung

Eine Ausbildungsbegleitung kann von Auszubildenden, Angehörigen, Betrieben, Ausbildungsberatungen oder Berufsschulen über www.vera.ses-bonn.de oder 0228 26090-40 angefordert werden.

Informationen zum Thema VERA finden Sie auch auf unserer [Internetseite](#).



4.8 Berufsausbildungsbeihilfe

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) wird während einer Berufsausbildung sowie während einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme als Zuschuss geleistet und dient den Auszubildenden als Unterstützung zum Lebensunterhalt. Auszubildende erhalten Berufsausbildungsbeihilfe, wenn sie während der Berufsausbildung nicht bei den Eltern wohnen.

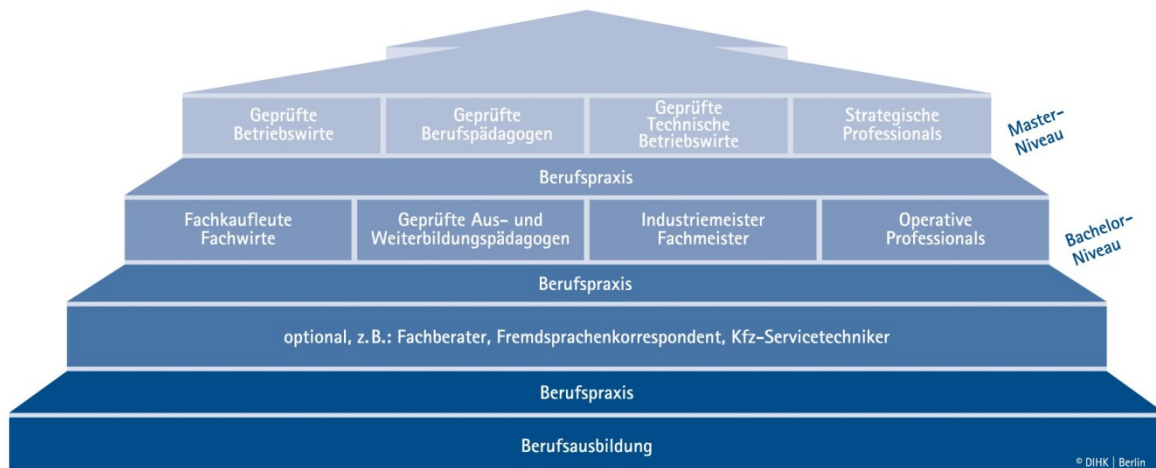
Ziele der Förderung

- Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten, die einer angemessenen beruflichen Qualifizierung entgegenstehen
- Sicherung und Verbesserung der beruflichen Beweglichkeit

Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite www.arbeitsagentur.de, wenn Sie in der Suche „Berufsausbildungsbeihilfe“ eingeben.

4.9 Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Ausbildung

Schon während der Ausbildung können Sie Ihre Auszubildenden motivieren, sich über die nächsten Schritte nach der Ausbildung Gedanken zu machen. So gibt es umfangreiche Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten. Die nachfolgende Grafik zeigt Ihnen einige Möglichkeiten auf und Ihren Stellenwert im Vergleich zu einem Studium.



Absolvent/-innen einer kaufmännischen Ausbildung können sich zu Fachwirt/-innen oder Fachkaufleuten weiterbilden. Fachwirt/-innen sind Generalisten und kennen alle betriebswirtschaftlichen Funktionen und Aufgabengebiete einer Branche. Es gibt sie in fast allen Branchen der Wirtschaft: Handel, Banken, Versicherungen, Industrie, Verkehr, Wohnungswirtschaft.

Darauf aufbauend kann eine Weiterbildung zum/zur Geprüften Betriebswirt/-in erfolgen. Die Teilnehmenden bringen durch ihre Weiterbildung zu Fachwirt/-innen oder Fachkaufleuten bereits praktische kaufmännische Kenntnisse mit und werden daher vor allem in Führungs- und Management-Techniken trainiert. Darüber hinaus werden Kenntnisse in den Bereichen Betriebswirtschaftslehre, internationale Wirtschaftsbeziehungen und rechtliche Rahmenbedingungen der Unternehmensführung vermittelt.

Für **Fachkräfte mit einer gewerblich-technischen Ausbildung** besteht die Möglichkeit, sich in einer zweiten Stufe, z. B. zu Logistikmeister/-innen oder Industriemeister/-innen zu qualifizieren. Meister/-innen haben eine Schlüsselstellung in fast allen technischen Wirtschaftszweigen: z. B. Metall und Elektrotechnik, Druckgewerbe, Chemie. Sie leiten Arbeitsgruppen oder ganze Betriebsstätten und sorgen für den reibungslosen Ablauf.

Die Weiterbildung zu Geprüften Technischen Betriebswirt/-innen ebnet Meister/-innen den Weg in die dritte Stufe des IHK-Bildungsmodells. Geprüfte Technische Betriebswirte/-innen bilden als technische Führungskräfte eine Nahtstelle zwischen Management und Produktion.

Die Qualifizierung zu Geprüften Betriebswirt/-innen bzw. zu Geprüften Technischen Betriebswirt/-innen ist eine Alternative zum Studium. Damit können Führungspositionen erreicht werden, für die sonst ein betriebswirtschaftliches Studium erforderlich ist.

Die Bildungsberatung der IHK Köln finden Sie unserer [Interseite](#).



4.10 Weiterbildungsstipendium

Begabte junge Menschen gibt es nicht nur im Gymnasium und an der Hochschule, es gibt sie auch in Betrieben, Verwaltungen, Praxen und Krankenhäusern. Die besondere Leistung in der Berufspraxis ist ebenso wichtig wie die in wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit; sie verdient ebenso Anerkennung und Förderung. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat deshalb bereits 1991 das Programm "Begabtenförderung Berufliche Bildung" gestartet. Es hat in dieser Zeit dazu beigetragen, dem Ziel der Gleichgewichtigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung ein gutes Stück näher zu kommen. Das Programm unterstützt begabte junge Fachkräfte, die sich in ihrem Beruf durch Weiterbildung qualifizieren wollen.

Die IHK Köln fördert und betreut derzeit knapp 200 Stipendiat/-innen bei ihren Weiterbildungsaktivitäten.

Stipendiatin oder Stipendiat der Begabtenförderung berufliche Bildung kann werden wer,

- eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf abgeschlossen hat
- die Berufsabschlussprüfung mit mindestens 87 Punkten bzw. der Durchschnittsnote 1,9 oder besser bestanden hat
oder bei einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb einen der Plätze 1 bis 3 belegt hat
oder die besondere Qualifizierung durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitgebers oder der Berufsschule nachweisen kann
- weder Vollzeitstudierend noch Hochschulabsolvent/-in ist
- zum Aufnahmezeitpunkt jünger als 25 Jahre ist

Ein Anspruch auf Aufnahme besteht nicht.

Achtung: Auch wenn Ihre/Ihr Auszubildende eines dieser Kriterien erfüllt, garantiert ihm das nicht automatisch die Aufnahme in die "Begabtenförderung Berufliche Bildung". In der Regel liegen mehr Bewerbungen vor, als Plätze zur Verfügung stehen. Es wird dann in einem Auswahlverfahren entschieden. Die IHK Köln kann maximal 80 Stipendiaten/-innen in die Förderung aufnehmen. Der Aufnahmetermin in die Begabtenförderung ist immer der 31. Dezember. Bitte beachten Sie, dass der IHK Köln der Aufnahmeantrag sowie das Stammbblatt von Stipendiaten/-innen bis zu diesem Zeitpunkt vorliegen müssen.

Es gibt eine Vielzahl von Angeboten der verschiedenen Veranstalter. Die Stipendiaten/-innen wählen ihre Maßnahmen selbst aus. Über die Förderfähigkeit entscheidet die zuständige IHK.

Wie hoch und wie lange wird gefördert?

Über drei Jahre können Zuschüsse von jährlich bis zu 2.700 Euro für die Finanzierung Berufsbegleitender Weiterbildung gezahlt werden, in drei Jahren insgesamt bis zu 8.100 Euro. Es ist ein Eigenanteil an den Kosten in Höhe von zehn Prozent pro beantragter Weiterbildungsmaßnahme zu tragen.

Detaillierte Informationen zur „Begabtenförderung Berufliche Bildung“ erhalten Sie unter www.sbb-stipendien.de und auf unserer [Internetseite](#).



4.11 Seminare für Ausbildungsverantwortliche

Nicht nur Auszubildende, sondern auch Ausbildungsverantwortliche können sich während oder vor der Ausbildung weiterbilden. Hierfür bietet die IHK Köln zahlreiche Seminare an. Somit bleiben Sie immer up-to-date und sind gestärkt für die zukünftigen Herausforderungen in der Berufsausbildung.

Mit diesen Seminaren können Sie Ihr vorhandenes Wissen sowohl auffrischen als auch vertiefen. Sie erhalten darüber hinaus neue Impulse und Ideen für Ihre betriebliche Ausbildungstätigkeit.

Als wertvoller Nebeneffekt bietet bei den Seminaren die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches mit anderen Ausbildungsverantwortlichen.

Beispiele

- Ausbildung der Ausbilder – fresh up: Methodik & Didaktik
- Ausbildung der Ausbilder – fresh up: Rechtsgrundlagen
- Basiswissen für Ausbildungsbeauftragte
- Vom WERT und BeWERTEN in der Ausbildung
- Die neue Generation der Auszubildenden
- Stark für die Ausbildung
- Ausbildung der Ausbilder – Prüfungsvorbereitung
- Ausbildung der Ausbilder – Prüfungsvorbereitung speziell für Fachwirte

Weitere Informationen zu den Weiterbildungsangeboten erhalten Sie auf unserer [Internetseite](#).

