



AUSBILDERGUIDE IHK-LEITFADEN FÜR AUSBILDUNGS- BETRIEBE



IHK Industrie- und Handelskammer
Ostwestfalen zu Bielefeld



**VON A
NACH ZUBI.
UND NOCH VIEL
WEITER.**

**JETZT
#KÖNNENLERNEN**



Inhalt

4–5	1. Willkommen in Ihrem ASTA-Infocenter Das IHK-Onlineportal für Ausbildungsbetriebe
6–7	2. Die duale Berufsausbildung 2.1 Eine Checkliste für Ihren Betrieb
8–15	3. Der Ausbildungsvertrag 3.1 Worauf Sie achten sollten 3.2 Wichtigste Punkte in den Vertragsvereinbarungen
16–23	4. Die Berufsausbildung 4.1 Planung und Ziele in der betrieblichen Ausbildung 4.2 Der Ausbildungsnachweis 4.3 Regelung der Arbeitszeit durch Gesetze und Tarifverträge 4.4 Freistellung für den Berufsschulunterricht 4.5 Ausbildungsvergütung nach Gesetz und Tarif 4.6 Jahresurlaub, Werk- und Arbeitstage 4.7 Verkürzung der Ausbildungszeit 4.8 Verlängerung der Ausbildungszeit 4.9 Besondere Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder 4.10 Besondere Modelle der Ausbildung und Qualifizierung
24–25	5. Die Abschlussprüfung 5.1 Zulassung zur Abschlussprüfung 5.2 Regelungen zur Prüfung
26–29	6. Das Recruiting von Auszubildenden
30	7. Die Ansprechpartner in der IHK Ostwestfalen



01.
WILLKOMMEN
IN IHREM
ASTA-INFOCENTER

**DAS IHK-ONLINE-
PORTAL FÜR
AUSBILDUNGS-
BETRIEBE**

01.

Willkommen in Ihrem ASTA-Infocenter

Das IHK-Onlineportal für Ausbildungsbetriebe

Das ASTA-Infocenter

Fordern Sie als neuer Ausbildungsbetrieb Ihre persönlichen Registrierungsdaten für das IHK-Onlineportal an.

Als neuer Ausbildungsbetrieb registrieren Sie sich am besten direkt im ASTA-Infocenter (ASTA bedeutet Ausbildungsstätte). Das ASTA-Infocenter ist das IHK-Onlineportal rund um das Thema Berufsausbildung und bietet Ausbildungsbetrieben viele Vorteile:

Digitaler Ausbildungsvertrag

inkl. Abschluss neuer Ausbildungsverträge, Änderungen, Verkürzungen und Kündigungen

Informationen zu Ihren Auszubildenden

inkl. Einsicht in Prüfungsergebnisse

Informationen zu Ihren Ausbilderinnen und Ausbildern

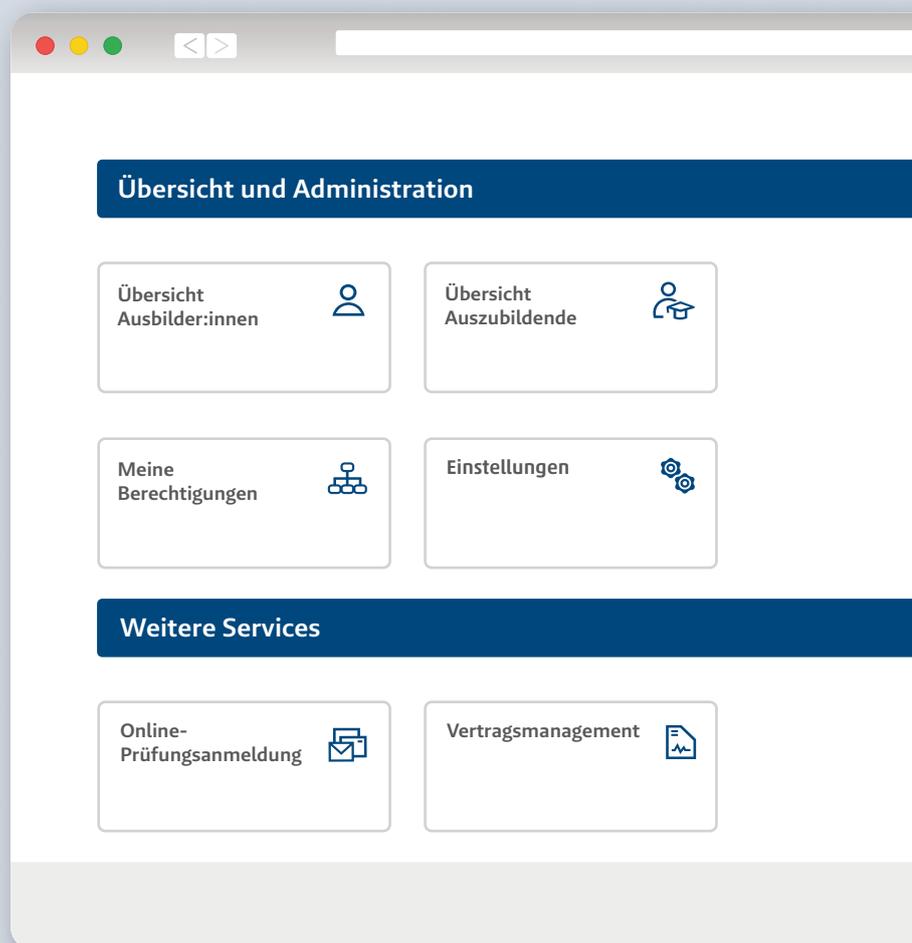
inkl. Beantragung neuer Ausbilder/-innen und Ausbildungsberufe

Eigenständige und schnelle Administration Ihres Unternehmens

inkl. Verwaltung von Filialen und Anlage weiterer Benutzer

Online-Prüfungsanmeldung

Papierlose Abwicklung der Prüfungsanmeldungen



Registrierung und Aktivierung

Zur Nutzung des ASTA-Infocenters und zur Einrichtung des Accounts benötigen Sie einen Aktivierungscode. Die Zugangsdaten können Sie über folgenden Link anfordern:

► www.ostwestfalen.ihk.de/ausbildungsportal/



www.ostwestfalen.ihk.de
→ Ausbildung → ASTA-Infocenter



02.
DIE DUALE
BERUFSAUSBILDUNG
EINE CHECKLISTE
FÜR IHREN
BETRIEB

02.

Die duale Berufsausbildung

2.1 Eine Checkliste für Ihren Betrieb

1. Ausbilder/-in benennen

Benennen Sie der IHK eine für die Ausbildung verantwortliche Person im Unternehmen, die hierfür die berufliche und pädagogische Eignung besitzt (► Kap. 4.9), und nehmen Sie die Benennung, Verwaltung und auch Löschung Ihrer Ausbilderinnen und Ausbilder im ASTA-Infocenter im Bereich Vertragsmanagement vor.

! **Wichtig:** Spätestens mit dem ersten Ausbildungsvertrag muss auch der digitale Antrag zur Eintragung einer Ausbilderin oder eines Ausbilders mit dem Lebenslauf, der Kopie des Berufsprüfungszeugnisses sowie dem Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung (AEVO-Prüfung; auch AdA- oder Ausbilderschein genannt) bei der IHK eingereicht werden.

2. Ausbildungsvertrag abschließen

Sie erstellen Ausbildungsverträge samt allen erforderlichen Anlagen (z. B. Ausbildungsplan mit sachlicher und zeitlicher Gliederung der Berufsausbildung), ggf. Bescheinigung über die Erstuntersuchung, einfach und digital über das Vertragsmanagement im ASTA-Infocenter (► Kap. 3.2).

3. Beim Berufskolleg anmelden

Melden Sie die Auszubildenden nach Abschluss des Ausbildungsvertrags bei dem in Ihrer Region für den Ausbildungsberuf zuständigen Berufskolleg an: www.schueleranmeldung.de. Eine Übersicht der Berufskollegs in Ostwestfalen finden Sie ebenfalls unter:



www.ostwestfalen.ihk.de/
→ Ausbildung → Für
Ausbilder → Berufskollegs
in Ostwestfalen

4. Ausbildungsnachweis

Auszubildende haben während ihrer Ausbildung einen Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) zu führen. Stellen Sie Ihren Auszubildenden eine analoge Möglichkeit für die Erstellung der Ausbildungsnachweise oder einen Zugang zum onlinegeführten digitalen Ausbildungsnachweis der IHK Ostwestfalen zur Verfügung. Entsprechende Informationen und auch Vorlagen zur handschriftlichen oder elektronischen Bearbeitung finden Sie auf der Webseite der IHK (► Kap. 4.2).

! **Wichtig:** Arbeitgeber dürfen Jugendliche nur beschäftigen, wenn eine Bescheinigung über die Erstuntersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) vorliegt!





03. DER AUSBILDUNGS- VERTRAG

WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN

03.

Der Ausbildungsvertrag

3.1 Worauf Sie achten sollten

Tipps zum Ausfüllen des Vertrags

Ausbildungsplan: Für die Eintragung eines Ausbildungsvertrags benötigt die IHK einen Ausbildungsplan des Unternehmens (► Kap. 4.1). **Erstuntersuchung:** Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz muss der IHK bei der Eintragung eines Ausbildungsverhältnisses bei Auszubildenden unter 18 Jahren eine Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung vorgelegt werden. Beide Nachweise können beim Ausfüllen des Vertrags im ASTA-Infocenter hochgeladen werden.

Abgabetermin

Die Unterlagen müssen vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses bei der IHK eingereicht werden, nicht etwa erst während der Probezeit. Nachträgliche Änderungen, die vom ursprünglich eingereichten Vertrag und den Anlagen/Nachweisen abweichen, müssen der IHK unverzüglich mitgeteilt werden. Unvollständige Berufsausbildungsverträge können leider nicht bearbeitet und registriert werden.

Ausbildende/-r

Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen Ausbildenden und Auszubildenden geschlossen. **Ausbildende/-r** ist, wer andere zur Berufsausbildung einstellt, also z. B. Inhaber/-in, Geschäftsführer/-in. Davon zu unterscheiden sind diejenigen, welche die tatsächliche Vermittlung der Ausbildungsinhalte übernehmen. Das können Ausbildende in eigener Person oder von ihnen beauftragte Ausbilderinnen und Ausbilder sein.

Ausbilderinnen und Ausbilder

Die Ausbilderin/der Ausbilder übernimmt die operative Durchführung der Ausbildung und muss persönlich sowie für den Beruf fachlich geeignet sein. Dies schließt auch die berufs- und arbeitspädagogische Eignung gemäß der AEVO ein (► Kap. 4.9).

Auszubildende

Die/Der Auszubildende ist die Person, die ausgebildet wird. Im Falle der Minderjährigkeit ist zum Vertragsschluss die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich.

Ärztliche Untersuchung

Nach § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz dürfen Auszubildende mit der Berufsausbildung von Jugendlichen nur beginnen, wenn diese innerhalb der vergangenen 14 Monate von einem Arzt untersucht worden sind (Erstuntersuchung) und ihnen eine ärztliche Bescheinigung darüber vorliegt. Für die Durchführung dieser Untersuchung stellen Jugendliche vor dem Arztbesuch bei der zuständigen Gemeindeverwaltung einen entsprechenden Antrag (Untersuchungsberechtigungsschein/UBS). Die Beantragung kann auch digital erfolgen. Anleitungen und Erklärvideos dazu finden Sie unter: www.untersuchungsberechtigungsschein.de.

! **Wichtig:** Eine Kopie des Erstuntersuchungsberichts ist der IHK zusammen mit dem Vertrag im ASTA-Infocenter unter dem Punkt „Nachweise“ hochzuladen. Ein Jahr nach Beginn der Ausbildung haben sich die Auszubildenden einen weiteren Beleg darüber vorlegen zu lassen, dass die/der Jugendliche ärztlich nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung), wenn diese/r zu diesem Zeitpunkt das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.



03. Der Ausbildungsvertrag

3.2 Wichtigste Punkte in den Vertragsvereinbarungen

Ausbildungsstätte

Kammernummer

Ident-/ Debitorennummer

Firma

Anschrift

BA-Betriebsnummer*

E-Mail*

Stattdessen Telefonnummer angeben ⓘ

Telefon

Ausbildungsstätte

Die Ausbildungsstätte muss nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet sein; die Anzahl der Auszubildenden muss dabei in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der Ausbildungsplätze oder der beschäftigten Fachkräfte stehen. Auch wenn bestimmte Anforderungen fehlen, gilt die Ausbildungsstätte dennoch als geeignet, wenn diese Mängel durch externe Ausbildungsmaßnahmen (z. B. temporäre Einsätze bei anderen Unternehmen) ausgeglichen werden (§ 27 BBiG).

Auszubildender

Geschlecht*

männlich weiblich divers

Nachname*

Vorname*

Straße, Hausnummer*

Land* PLZ* Ort*

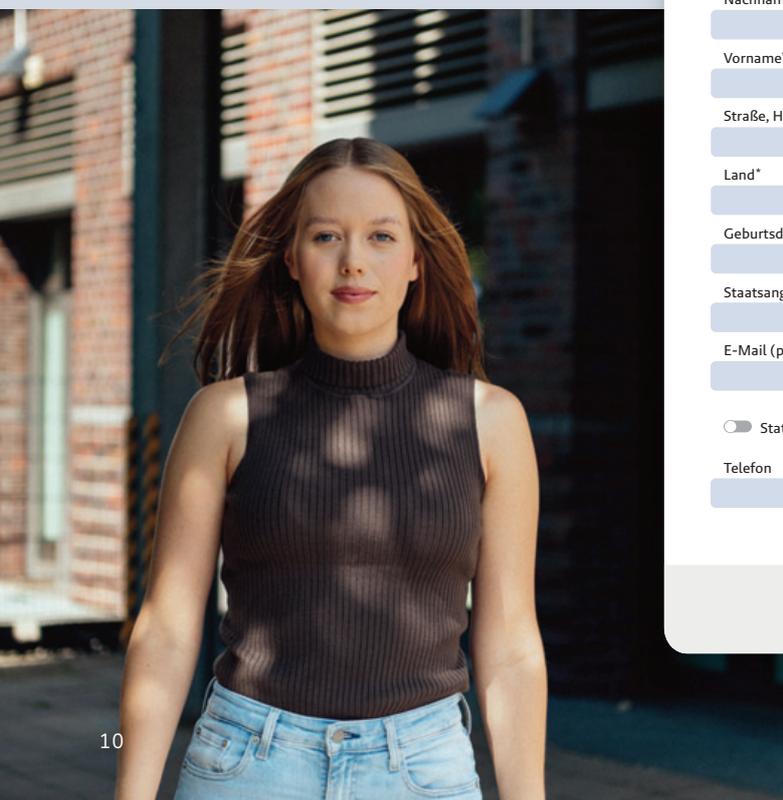
Geburtsdatum*

Staatsangehörigkeit*

E-Mail (private E-Mail-Adresse angeben)*

Stattdessen Telefonnummer angeben ⓘ

Telefon



03.

Der Ausbildungsvertrag

Ausbildungsstätte Auszubildender **Beruf** Ausbildungszeit Vergütung/Urlaub

Beruf

Ausbildungsbetrieb/-filiale

BA-Betriebsnummer*

Verfügbare Ausbilder* Geburtsjahr

E-Mail*

Stattdessen Telefonnummer angeben ⓘ

Telefon

Ausbildungsberuf*

Wahlqualifikation

Zusatzqualifikation

abweichende Berufsschule

Berufsschule*

Berichtsheftführung*

elektronisch schriftlich (handschriftlich)

**Verfügbare Ausbilder**

Bevor ein Ausbildungsvertrag eingereicht werden kann, muss bei der IHK eine Ausbilderin/ein Ausbilder für die Ausbildungsstätte hinterlegt sein.

Wahlqualifikation

Einige Ausbildungsberufe beinhalten Differenzierungsmöglichkeiten – sogenannte Wahlqualifikationen. Sie werden in der Ausbildungsordnung für den jeweiligen Ausbildungsberuf beschrieben.

Berufsschule

Die duale Berufsausbildung besteht aus den Lernorten Ausbildungsbetrieb und Berufsschule. Nach Abschluss des Ausbildungsvertrags müssen Auszubildende beim Berufskolleg (§ 41 Absatz 2 SchulG) angemeldet werden.

Ausbildungsnachweis

Auszubildende müssen während ihrer Ausbildung einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) führen. Die Vorlage zur Führung eines Ausbildungsnachweises müssen ihnen die Ausbildenden zur Verfügung stellen. Das kann der digitale Ausbildungsnachweis der IHK, eine andere elektronische Form oder auch eine schriftliche Form sein. Im Ausbildungsvertrag ist anzugeben, in welcher Form (elektronisch oder schriftlich) der Ausbildungsnachweis geführt wird (► Kap. 4.2).

03. Der Ausbildungsvertrag

The screenshot shows a web-based form for an apprenticeship contract. The navigation bar includes icons for: Ausbildungsstätte, Auszubildender, Beruf, **Ausbildungszeit**, Vergütung/Urlaub, Vorbildung, Nachweise, and Erklärung. The 'Ausbildungszeit' section contains the following fields:

- Ausbildungsdauer in Monaten
- Ausbildungsbeginn*
- Ausbildungsende*
- Probezeit in Monaten*
- Regelmäßige tägliche Ausbildungszeit in Stunden*
- Durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit in Stunden*
- Teilzeitausbildung wird beantragt
 - Prozentualer Anteil, mit dem die Teilzeit in Relation zur Vollzeitausbildung ausgeführt wird
 - Anzahl der Monate, um die sich die Regelausbildungszeit verlängert
 - Teilzeitbeginn
 - Teilzeitende
- Duales Studium
- Öffentlicher Dienst

The 'Verkürzung / Anrechnung beruflicher Vorbildung' section includes:

- Verkürzung in Monaten
- Grund der Verkürzung*
- Anrechnung durch berufliche Vorbildung in

The 'Anrechnung vorheriger Ausbildung (Anschlussvertrag)' section includes:

- Anrechnung einer Berufsausbildung zur / zum
- Anrechnungszeit in Monaten

Tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit

Die regelmäßige tägliche sowie wöchentliche Ausbildungszeit ist im Ausbildungsvertrag zu vereinbaren und richtet sich ebenfalls nach den tariflichen Regelungen. Sollte kein Tarifvertrag gelten, sind die entsprechenden gesetzlichen Mindestbestimmungen zu beachten (► Kap. 4.3).

Ausbildungsort

Findet die Ausbildung ausschließlich in der unter der Anschrift des Ausbildungsbetriebes genannten Ausbildungsstätte statt, so ist dies entsprechend einzutragen. Wird diese nicht im angegebenen Ausbildungsbetrieb, sondern z. B. in einer Filiale durchgeführt, so ist die Anschrift der Filiale zu vermerken.

Ausbildungsdauer

Die vorgeschriebene Ausbildungsdauer (2, 3 oder 3,5 Jahre) ist der jeweiligen Ausbildungsordnung zu entnehmen. Die tatsächliche Ausbildungszeit ist unter Berücksichtigung etwaiger Verkürzungen, z. B. aufgrund allgemeenschulischer Vorbildung (Abitur, Realschulabschluss), im Vertrag mit dem Datum des Beginns und des Endes anzugeben. Eine längere Dauer als in der Ausbildungsordnung vorgegeben darf nicht vereinbart werden.

Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist und ohne Angabe eines besonderen Kündigungsgrundes von beiden Vertragsparteien schriftlich gekündigt werden.



03. Der Ausbildungsvertrag

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte ergänzen die betriebliche Berufsausbildung. Insbesondere wenn am Betriebsstandort die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten gar nicht oder nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, müssen diese durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte ergänzt werden. Diese Maßnahmen sind mit den Ausbildungsberatern der IHK vorher zu vereinbaren und mit Orts- und Zeitangabe entsprechend zu vermerken. Beispielhaft sind Ausbildungszeiten in der Zentrale oder weiteren Betriebsstätten eines Unternehmens, überbetriebliche Ausbildungen oder der Einsatz in einem Kooperationsbetrieb. Die Kosten für solche Maßnahmen tragen die Auszubildenden.

Verkürzung vor Vertragsbeginn

In vielen Fällen wird die Verkürzung der betrieblichen Ausbildungszeit aufgrund schulischer oder fachlicher Vorbildung bereits mit Vertragsbeginn vereinbart (► Kap. 4.7).



Vergütung/Urlaub

Hier ist die der/dem Auszubildenden monatlich zu gewährende Vergütung für jedes Ausbildungsjahr einzutragen. Die Vergütung muss angemessen sein und mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens jährlich ansteigen. Die Vergütung darf die im Berufsbildungsgesetz (BBiG) festgesetzten Mindestbeträge nicht unterschreiten und richtet sich grundsätzlich nach dem für die Branche des Ausbildungsunternehmens geltenden Tarifvertrag (► Kap. 4.5).

Der allen Auszubildenden zustehende Erholungsurlaub ist dem derzeit gültigen Tarifvertrag zu entnehmen. Sollte keine Tarifbindung bestehen, so ist als Untergrenze der gesetzliche Mindesturlaub, der für Jugendliche im Jugendarbeitsschutzgesetz und für Erwachsene im Bundesurlaubsgesetz festgelegt ist, maßgeblich. Der Urlaub ist pro Kalenderjahr anzugeben. Sofern der Ausbildungsbetrieb eine tarifliche Regelung zugrunde legt, ist diese anzuwenden (► Kap. 4.6).



www.ihk.de/duesseldorf/
 Menü → IHK von A–Z
 → Stichwortverzeichnis „U“
 → Urlaub → Azubi-Urlaubsrechner

Tipp: Der Online-Azubi-Urlaubsrechner der IHK Düsseldorf hilft, den richtigen Urlaubsanspruch zu ermitteln. Eine kurze Begründung zeigt an, wie sich der Anspruch berechnet. Ebenfalls finden Sie im Urlaubsrechner eine Erklärung zum Unterschied der Werk- und Arbeitstage.

03. Der Ausbildungsvertrag

Sonstige Vereinbarungen

Hier sind Betriebsvereinbarungen und der angewendete Tarif des Unternehmens einzutragen. Weichen die Angaben zur Vergütung, wöchentlichen Ausbildungszeit und zum Urlaub vom Tarifvertrag oder der Betriebsvereinbarung ab, so sind diese Abweichungen hier einzutragen. Bei nicht tarifgebundenen Unternehmen ist der Hinweis „nicht tarifgebunden“ zu vermerken. Es dürfen keine Vereinbarungen getroffen werden, die mit dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung im Widerspruch stehen oder zu Ungunsten der Aus-

zubildenden von den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes abweichen. Unzulässig sind insbesondere Vereinbarungen, die Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränken. Vertragsstrafen dürfen nicht vereinbart werden. Ebenfalls unzulässig sind Vereinbarungen über den Ausschluss oder die Beschränkung von Schadenersatzansprüchen und über die Festsetzung der Höhe eines Schadenersatzes in Pauschbeträgen.

The screenshot shows a web browser window with a navigation bar containing icons for: Ausbildungsstätte, Auszubildender, Beruf, Ausbildungszeit, **Vergütung/Urlaub**, Vorbildung, Nachweise, and Erklärung. The main content area is divided into three sections:

- Förderung**: A section for public funding with a text input field for 'Art der öffentlichen Förderung (monatlich, regelmäßig, > 50% der Kosten)'.
- Monatliche Vergütung (brutto)**: A section for monthly gross remuneration. It includes a dropdown for 'Das Ausbildungsverhältnis fällt in den Geltungsbereich des folgenden Tarifvertrags', followed by five rows for '1. Ausbildungsjahr' through '5. Ausbildungsjahr', each with a text input for the amount and a 'EUR' label. Below this is a section for 'Überstunden werden*' with radio buttons for 'besonders vergütet', 'besonders vergütet oder in Freizeit ausgeglichen', and 'in Freizeit ausgeglichen'.
- Urlaub**: A section for vacation. It includes a dropdown for 'Urlaub erfassen in*' with radio buttons for 'Arbeitstagen (Mo – Fr)' and 'Werktagen (Mo – Sa)'. Below are five rows for 'Im Jahr*' and 'Arbeitstage*', each with a text input for the amount. At the bottom, there is a radio button for 'besonders vergütet oder in Freizeit ausgeglichen'.

At the bottom of the form, there is a section for 'Sonstige Vereinbarungen' with a large text area, and a section for 'Sonstige Hinweise auf Betriebsvereinbarungen, sonstige Vereinbarungen' with a checkbox for 'Zusammensetzung der Vergütung' and a note: 'Die Vergütung setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen, die als Anlage beigefügt werden.'

03. Der Ausbildungsvertrag

Vorbildung

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss*

Berufsvorbereitung, berufliche Grundbildung

Vorausgegangene Berufsausbildung (optional)

Schulische Berufsausbildung (voll qualifizierter Berufsabschluss)

Abschluss kein Abschluss

Berufsausbildung (mit Ausbildungsvertrag nach BBiG/HWO)

Abschluss kein Abschluss

Studium

Abschluss kein Abschluss

Nachweise zur sachlich-zeitlichen Gliederung

Für die Eintragung eines Ausbildungsvertrags benötigt die IHK einen Ausbildungsplan (sachliche und zeitliche Gliederung) des Unternehmens. Sofern dieser der IHK noch nicht vorliegt, ist dieser Nachweis hochzuladen.

Nachweise zur Minderjährigkeit

Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz muss der IHK bei der Eintragung eines Ausbildungsverhältnisses von Auszubildenden unter 18 Jahren eine Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung vorgelegt werden. Dieser Nachweis kann ebenfalls hochgeladen werden.

Nachweise

Nachweise zur sachlich-zeitlichen Gliederung

[Zur Dokumentvorlage ...](#)

Sachlich-zeitliche Gliederung liegt der IHK bereits vor

Nachweise zur Minderjährigkeit

Die ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung gemäß § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz ...

wird nachgereicht. wird hochgeladen.

! Abschließende Erklärung

Auf der letzten Seite muss die Richtigkeit der Angaben noch einmal in zwei Markierungsboxen bestätigt werden, bevor der Vertrag zur Prüfung bei der IHK abgeschickt wird. Sobald der Vertrag offiziell im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen wurde, erhalten Sie und der/ die Auszubildende eine Eintragungsbestätigung. Die Auszubildenden erhält zusätzlich die Zugangsdaten für das Azubi-Infocenter.

Das Azubi-Infocenter ist das Onlineportal für die Auszubildenden. Neben Informationen rund um die Ausbildung (z. B. Ansprechpersonen, Vertragslaufzeit oder anstehende Prüfungstermine) melden sich die Auszubildenden über das Azubi-Infocenter zur Prüfung an. Dort können sie auch ihre Prüfungsergebnisse einsehen.





04. DIE BERUFS- AUSBILDUNG PLANUNG UND ZIELE IN DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG

04. Die Berufsausbildung

4.1 Planung und Ziele in der betrieblichen Ausbildung

Lernziele und Gliederung

Ausbildende haben die Berufsausbildung gemäß § 14 Berufsbildungsgesetz (BBiG) in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert durchzuführen. Die sachliche und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung (betrieblicher Ausbildungsplan) wird aus dem Ausbildungsrahmenplan entwickelt, der Bestandteil jeder Ausbildungsordnung ist. Dabei werden die einzelnen Ausbildungsabschnitte und die zu erreichenden Ausbildungsziele bzw. Lernziele sowie die dafür jeweils vorgesehene Ausbildungszeit aufgeführt.

Der betriebliche Ausbildungsplan ist mit dem Ausbildungsvertrag zur Eintragung bei der IHK einzureichen und vor Beginn der Ausbildung den Auszubildenden auszuhändigen. Berufsausbildungsverträge ohne Ausbildungsplan entsprechen nicht den Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes und dürfen nicht in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen werden.

Sachlich-zeitliche Gliederung

Bei der Vertragseintragung im ASTA-Infocenter finden Sie unter dem Punkt „Nachweise“ einen Link zu den Vorlagen für die sachlich-zeitlichen Gliederungen der jeweiligen Ausbildungsberufe. Zudem finden Sie diese Vorlagen nach vorheriger Registrierung unter:
www.ostwestfalen.ihk.de/verordnung

Mobiles Ausbilden

Das Berufsbildungsgesetz erlaubt unter bestimmten Bedingungen mobiles Ausbilden. Dabei müssen Informationstechnologien genutzt werden. Die Ausbildungsinhalte und die Aufenthaltsorte von Ausbilderinnen und Ausbildern müssen für mobiles Ausbilden geeignet sein. Die Qualität der Wissensvermittlung darf nicht schlechter sein als im Betrieb. Ausbildungende müssen zu den üblichen Zeiten erreichbar sein. Eine komplette mobile Ausbildung ist nicht erlaubt. Zusätzlich muss Auszubildenden die nötige Hard- und Software kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

4.2 Der Ausbildungsnachweis

Schriftlicher oder digitaler Ausbildungsnachweis

Auszubildende müssen während ihrer Ausbildung einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis führen. Die/Der Ausbildungende muss den Vordruck für den schriftlichen Ausbildungsnachweis oder den Zugang für den elektronischen Ausbildungsnachweis kostenfrei zur Verfügung stellen.

Die Auszubildenden führen die Ausbildungsnachweise täglich oder wöchentlich während ihrer Ausbildungszeit. Der Ausbildungsnachweis ist korrekt geführt, wenn alle relevanten Tätigkeiten vollständig, regelmäßig, verständlich und ordentlich eingetragen sind, der Inhalt nachvollziehbar den Lernzielen des Ausbildungsrahmenplans entspricht und die Eintragungen sauber sowie gut lesbar verfasst sind.

An Berufsschultagen müssen Auszubildende die Lerninhalte der Berufsschule in den Nachweis aufnehmen. Gleiches gilt für überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen und sonstige Schulungsmaßnahmen. Die Ausbildungenden haben den Ausbildungsnachweis mindestens monatlich auf

dessen Richtigkeit durchzusehen und zu unterzeichnen bzw. freizugeben. Die Ausbildungsnachweise sind der IHK auf Anfrage zur Durchsicht bereitzustellen. Die ordnungsgemäß geführten, vollständigen und unterzeichneten Ausbildungsnachweise sind unbedingte Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung.

Achtung: Zuweilen kursieren Annahmen, der Ausbildungsnachweis müsse nicht mehr geführt werden. Dies ist eindeutig nicht korrekt.

Falls Sie möchten, dass Ihre Auszubildenden den Ausbildungsnachweis der IHK digital führen, können Sie hier Zugangsdaten anfordern:
<https://bildung.ihk.de>

! **Wichtig:** Für die Nutzung benötigen Sie ein Elster-Zertifikat für Ihr Unternehmen. Zudem erfolgt die Authentifizierung beim Login durch eine Multifaktorauthentifizierung per App.

Der ordnungsgemäß geführte und unterzeichnete Ausbildungsnachweis ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung!

04. Die Berufsausbildung

Grundsätzlich müssen Auszubildende zwischen den Arbeitstagen eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

4.3 Regelung der Arbeitszeit durch Gesetze und Tarifverträge

■ Die Arbeitszeit

Die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit für Auszubildende kann wie für Arbeitnehmer im Arbeitszeitgesetz, im Jugendarbeitsschutzgesetz, im Tarifvertrag oder individuell in einer Betriebsvereinbarung geregelt sein. In Tarifverträgen können abweichende Regelungen von den gesetzlichen Bestimmungen getroffen werden. Die nachfolgenden Hinweise beziehen sich auf die gesetzlichen Regelungen.

Arbeitszeit: Die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen.

Schichtzeit: Die Arbeitszeit einschließlich der Pausen.

Werktag: Alle Kalendertage außer Sonn- und Feiertage. Als gesetzliche Regelung für Erwachsene gilt das Arbeitszeitgesetz, für Jugendliche das Jugendarbeitsschutzgesetz.

■ Regelung für volljährige Auszubildende

Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann bis auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten durch Freistellung an anderen Werktagen die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten wird.

Ruhepausen: Wenn die Arbeitszeit mehr als sechs, aber höchstens neun Stunden beträgt, muss eine Pause von mindestens 30 Minuten eingelegt werden. Bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden beträgt die vorgeschriebene Pause mindestens 45 Minuten.

Ruhezeit: Nach der täglichen Arbeitszeit müssen Auszubildende eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. In verschiedenen Bereichen, wie z. B. in Gaststätten und Hotels, in Verkehrsbetrieben oder in Krankenhäusern, kann die Ruhezeit um eine Stunde verkürzt werden.

■ Die Arbeitszeitregelung für Jugendliche

Für die Arbeitszeit der Auszubildenden vor Vollendung des 18. Lebensjahres gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Dieses lässt neben den nachstehenden Grundsätzen zahlreiche Ausnahmen in bestimmten Branchen zu, die im Einzelfall nachgeschlagen werden können.

5-Tage-Woche: Samstags ist die Beschäftigung nur in besonderen Wirtschaftsbereichen, wie z. B. im Einzelhandel, in der Gastronomie, im Verkehrswesen und in KFZ-Reparaturwerkstätten, zulässig. Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben. An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Nur in wenigen Wirtschaftsbereichen ist eine Beschäftigung am Sonntag zulässig. Werden Jugendliche am Samstag oder Sonntag beschäftigt, ist ihnen die 5-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Tag derselben Woche sicherzustellen.

Arbeitszeit: Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Ruhepausen: Bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 bis zu 6 Stunden muss eine Pause von mindestens 30 Minuten eingelegt werden. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden beträgt die vorgeschriebene Pause mindestens 60 Minuten.

Nachruhe: Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden. Jugendliche über 16 Jahre dürfen im Gaststättengewerbe bis 22 Uhr, in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr beschäftigt werden.



04. Die Berufsausbildung

4.4 Freistellung für den Berufsschulunterricht

Anrechnung von Berufsschulzeiten

Auszubildende sind zum Besuch der Berufsschule anzuhalten und dafür entsprechend freizustellen. An einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden dürfen sie dabei, unabhängig vom Lebensalter, nicht mehr im Betrieb beschäftigt werden. Dieser Tag wird als voller Arbeitstag auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet. An einem zweiten Berufsschultag in der Woche wird die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen auf die Ausbildungszeit angerechnet. Nach Ende des Schulunterrichts ist dann eine weitere Beschäftigung im Betrieb zulässig. Bei Blockunterricht mit mindestens 25 Wochenstunden erfolgt eine vollständige Freistellung.

Freistellung für virtuellen Unterricht

Die Freistellungsverpflichtung gilt auch für den virtuellen Unterricht, z. B. per Videokonferenz. Maßgeblich für die Freistellungspflicht ist die von der Berufsschule für den virtuellen Unterricht veranschlagte Zeit.

Unterrichtsausfall

Fällt der Unterricht aus, entfällt auch die Freistellungspflicht, sodass der/die Auszubildende unverzüglich in den Betrieb zurückkehren muss.

Anrechnung von Wegezeiten

Die Wegezeit von der Berufsschule zum Betrieb ist auf die Arbeitszeit anzurechnen (§ 15 Abs. 2[1] BBiG). Gleiches gilt für Prüfungen: Auch die Fahrtzeit zwischen Prüfungsort und Betrieb muss vom Ausbildungsbetrieb als Arbeitszeit angerechnet werden.

4.5 Ausbildungsvergütung nach Gesetz und Tarif

Vergütung

Auszubildende müssen den Auszubildenden eine angemessene Vergütung gewähren. Diese ist so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt und die im Berufsbildungsgesetz vorgeschriebene Mindestvergütung nicht unterschreitet. Die Höhe der Ausbildungsvergütung richtet sich nach dem jeweiligen Tarifvertrag der Branche. Die Ausbildungsvergütung wird den Auszubildenden monatlich gezahlt, wobei die Auszahlung spätestens am letzten Arbeitstag des laufenden Monats erfolgen muss.

Tarifvergütung

In den meisten Wirtschaftsbereichen sind zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften Ausbildungsvergütungen vereinbart worden. Wenn eine verbindliche Tarifregelung vorliegt, dürfen im Ausbildungsvertrag keine niedrigeren Vergütungen vereinbart werden. An Tarifverträge sind Arbeitgeber nur dann gebunden, wenn sie Mitglied in einem tarifschließenden Arbeitgeberverband sind oder wenn ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag besteht. Eine aktuelle Übersicht finden Sie unter: www.tarifregister.nrw.de

Angemessene Vergütung

Soweit Tarifverträge nicht bestehen oder keine Anwendung finden, muss die Vergütung nach § 17 BBiG jedenfalls angemessen sein. Für die Frage,

ob die vereinbarte Vergütung angemessen ist, sind die in der Branche verwendeten Tarifverträge Richtschnur. Eine Unterschreitung der dort ausgewiesenen Beträge um mehr als 20 Prozent ist nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr angemessen. Fehlt eine tarifliche Regelung, so kann zur Ermittlung der angemessenen Ausbildungsvergütung auf Empfehlungen der IHK zurückgegriffen werden. Bitte fragen Sie Ihren zuständigen IHK-Ausbildungsberater (► Kap. 7).

Vergütung bei verkürzter Ausbildungszeit

Wird die Ausbildungszeit aufgrund einer beruflichen oder schulischen Vorbildung beispielsweise um ein Jahr verkürzt, so ist die Vergütung für das erste und zweite Ausbildungsjahr zu zahlen, falls Tarifverträge keine andere Regelung getroffen haben.

Vergütung bei verlängerter Ausbildungszeit

Wird ein Ausbildungsverhältnis z.B. aufgrund einer nicht bestandenen Prüfung auf Wunsch des Auszubildenden verlängert, so ist für die Dauer der Verlängerung weiter die Vergütung des letzten Ausbildungsjahres zu zahlen.

Überstunden

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

04. Die Berufsausbildung

4.6 Jahresurlaub, Werk- und Arbeitstage

Urlaub

Wie alle Arbeitnehmer/-innen haben Auszubildende Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Grundlage für die Gewährung von Urlaub kann das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Bundesurlaubsgesetz oder ein branchenbezogener Tarifvertrag sein. An Tarifverträge sind Arbeitgeber nur dann gebunden, wenn sie Mitglied in einem tarifschließenden Arbeitgeberverband sind oder wenn (in Ausnahmefällen) ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag besteht. Das Jugendarbeitsschutzgesetz ist als Rechtsgrundlage für die Gewährung des gesetzlichen Mindesturlaubs zu berücksichtigen, wenn die Auszubildenden zu Beginn des Kalenderjahres das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Das Bundesurlaubsgesetz gilt für alle Arbeitnehmer/-innen, die zu Beginn des Kalenderjahres das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Werktage oder Arbeitstage

Die Dauer des Urlaubs kann in Werktagen oder in Arbeitstagen ausgedrückt werden.

Werktage sind alle Tage außer Sonntage und Feiertage von Montag bis Samstag (6-Tage-Woche). Wenn der Urlaub in Werktagen bemessen ist, wird die Urlaubswoche mit sechs Tagen auf den Jahresurlaub angerechnet, auch dann, wenn tatsächlich nur an fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird.

Arbeitstage sind bei einer 5-Tage-Woche die Wochentage von Montag bis Freitag. Die Urlaubswoche wird mit fünf Tagen angerechnet, auch dann, wenn der Samstag ein Tag ist, an dem auch schon einmal gearbeitet wird.

Jahresurlaub: Der Jahresurlaub staffelt sich nach dem Lebensalter zu Beginn des Kalenderjahres.

Staffelung nach Jugendarbeitsschutzgesetz und Bundesurlaubsgesetz

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

*Alter der/des Auszubildenden zu Beginn des Kalenderjahres.

Der Urlaub soll in der Zeit der Berufsschulferien genommen werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien genommen wird, ist für jeden während des Urlaubs besuchten Berufsschultag ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Urlaub nach Tarif

In Tarifverträgen ist der Jahresurlaub sehr unterschiedlich gestaltet. Im Unterschied zum Bundesurlaubsgesetz ist jedoch immer sowohl im Eintritts- als auch im Austrittsjahr nur Teilurlaub (für jeden vollen Monat der Beschäftigung ein Zwölftel des Jahresurlaubs) zu gewähren. In vielen Tarifbereichen beträgt der Jahresurlaub 30 Arbeitstage.

Urlaub im ersten/letzten Ausbildungsjahr

In der ersten Hälfte des ersten Ausbildungsjahres haben Auszubildende regelmäßig Anspruch auf

ein Zwölftel des Jahresurlaubsanspruchs pro Monat. Sofern das Ausbildungsverhältnis im letzten Ausbildungsjahr spätestens am 30. Juni endet (z. B. durch Bestehen der Abschlussprüfung), ist der Urlaubsanspruch ebenfalls durch Zwölfteln zu ermitteln.

Endet das Ausbildungsverhältnis nach dem 30. Juni, also in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres, haben Auszubildende Anspruch auf den vollen vertraglich geregelten Urlaub. Soweit im Ausbildungsvertrag Urlaub über den gesetzlichen Mindestanspruch gewährt wird, kann dieser für den Fall des Ausscheidens in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres durch vertragliche Vereinbarung lediglich auf den Mindesturlaubsanspruch nach dem BUrlG beziehungsweise JArbSchG reduziert werden.

04 Die Berufsausbildung

4.7 Verkürzung der Ausbildungszeit

Der Antrag auf Verkürzung darf nicht zu spät erfolgen, da die Restausbildungszeit organisatorisch umgestaltet und inhaltlich verdichtet werden muss.

Verkürzung vor Vertragsbeginn

In vielen Fällen wird die Verkürzung der betrieblichen Ausbildungszeit aufgrund schulischer oder fachlicher Vorbildung bereits mit Vertragsbeginn vereinbart. Dabei gilt Folgendes:

Hauptschulabschluss (Erster Schulabschluss und Erweiterter Erster Schulabschluss)

Keine Verkürzung möglich.

Fachoberschulreife / Realschulabschluss (Mittlerer Bildungsabschluss)

Verkürzung bis zu sechs Monate möglich.

Hochschul- / Fachhochschulreife

Verkürzung bis zu zwölf Monate möglich.

Vollendung des 21. Lebensjahres

Haben Auszubildende bei Vertragsbeginn das 21. Lebensjahr vollendet, so ist ebenfalls eine Verkürzung der Ausbildungszeit um bis zu zwölf Monate möglich.

Abgeschlossene Berufsausbildung

Des Weiteren kann auch eine abgeschlossene Berufsausbildung um bis zu zwölf Monaten verkürzend in Anrechnung gebracht werden.

Nachträgliche Verkürzung

Hin und wieder wird von dieser Möglichkeit nicht sofort Gebrauch gemacht; stattdessen entscheiden die Unternehmen erst nach einer gewissen Zeit, z. B. nach dem Ergebnis der Zwischenprüfung, ob sie eine Verkürzung anbieten. In jedem Fall muss dann sichergestellt werden, dass in der noch verbleibenden Ausbildungszeit sämtliche Ausbildungsinhalte des Berufes komplett und sachgerecht vermittelt werden können. Die IHK empfiehlt deshalb, nachträgliche Vertragsverkürzungen vor Beginn des letzten Ausbildungsjahres zu vereinbaren.

Der Antrag auf Verkürzung des Ausbildungsvertrags muss der IHK eingereicht werden. Dies kann im Bereich Vertragsmanagement im ASTA-Info-center erfolgen.

4.8 Verlängerung der Ausbildungszeit

Verlängerung aufgrund von Ausfallzeiten

Die Ausbildungszeit kann verlängert werden, wenn die Gefahr besteht, dass die Auszubildende oder der Auszubildende die Abschlussprüfung andernfalls nicht erfolgreich abschließen kann (§ 8 Abs. 2 BBiG). Häufig ist eine längere Abwesenheit, beispielsweise durch Krankheit, der Grund dafür. Anschließend wird der Antrag von der IHK geprüft. Im Falle einer Vertragsverlängerung erhält die Auszubildende oder der Auszubildende weiterhin die Vergütung des letzten Ausbildungsjahres.

Verlängerung bei Nichtbestehen der Prüfung

Auszubildende, die ihre Abschlussprüfung nicht bestanden haben, können vom Ausbildungsbetrieb verlangen, dass ihr Ausbildungsvertrag bis zum nächsten Prüfungstermin verlängert wird. Die Verlängerung erfolgt in der Regel unmittelbar nach dem Nichtbestehen der Prüfung. Rechtlich gesehen wäre dies jedoch auch noch direkt nach dem Ende des Ausbildungsvertrags möglich.

Das Ausbildungsunternehmen muss die IHK und auch die Berufsschule über die Verlängerung informieren.

Auszubildende können auch dann eine Verlängerung verlangen, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen an der Prüfung nicht teilnehmen konnten.

Das Ausbildungsverhältnis endet erst, wenn die Wiederholungsprüfung bestanden wurde. Sollte die Auszubildende oder der Auszubildende auch die Wiederholungsprüfung nicht bestehen, kann die Ausbildung auf Verlangen bis zur zweiten Wiederholungsprüfung verlängert werden, vorausgesetzt, diese findet innerhalb der maximalen Frist von einem Jahr nach dem ursprünglichen Ausbildungsende statt. Nach Ablauf dieses Jahres endet die Ausbildung jedoch endgültig.

Der Antrag auf Verlängerung des Ausbildungsvertrags bei der IHK wird vom Ausbildungsbetrieb im Bereich Vertragsmanagement im ASTA-Info-center eingereicht.

04. Die Berufsausbildung

4.9 Besondere Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder

Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) gilt in den wichtigsten Wirtschaftsbereichen und im öffentlichen Dienst für die duale Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz. Danach müssen Ausbilder/-innen neben ihrer Fachkompetenz für den jeweiligen Ausbildungsberuf auch berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse in einer Prüfung

nachweisen. Anbieter entsprechender Vorbereitungslehrgänge finden Interessierte auf der Seite: <https://wis.ihk.de/>

Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern

Die Registrierung der Ausbilderinnen und Ausbilder erfolgt im Vertragsmanagement im ASTA-Infocenter. Hier besteht die Möglichkeit, neue Ausbilder/-innen anzulegen, neue Ausbildungsberufe zuzuweisen oder auch Daten ausgeschiedener Ausbilder/-innen zu löschen. Entsprechende Nachweise (z. B. AEVO, Zeugniskopien) werden im ASTA-Infocenter mit der Beantragung hochgeladen.



04. Die Berufsausbildung

4.10 Besondere Modelle der Ausbildung und Qualifizierung

Teilzeitausbildung

Die Teilzeitausbildung ermöglicht es Ausbildungsbetrieben, flexibel auf die Lebensumstände ihrer Auszubildenden zu reagieren. Alle Auszubildenden können eine Teilzeitausbildung machen. Ein besonderer Grund ist dafür nicht nötig, aber das Einverständnis des Betriebs ist Voraussetzung. Die wöchentliche Ausbildungszeit kann um bis zu 50 Prozent reduziert werden, wodurch sich die Ausbildungsdauer verlängert, aber maximal bis zum Anderthalbfachen der regulären Dauer.

Die Vergütung richtet sich nach der reduzierten Stundenzahl und steigt in der verlängerten Zeit nicht weiter an. Besonders geeignet ist dieses Modell für Personen mit familiären Verpflichtungen oder gesundheitlichen Einschränkungen.

Die Berufsschule ist an eine im Ausbildungsvertrag vereinbarte Teilzeit nicht gebunden. Der Berufsschulbesuch ist bindend und entsprechend den allgemeinen Regeln auf die wöchentliche Arbeitszeit anzurechnen.

Betriebe profitieren von Teilqualifikationen, indem sie das Potenzial ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und ihnen Aufstiegschancen bieten. Die Maßnahmen werden über die Agentur für Arbeit gefördert.

Teilqualifikationen (TQ)

Teilqualifikationen sind aus anerkannten Ausbildungsberufen abgeleitete Kompetenzfelder, mit denen sich formal geringqualifizierte Erwachsene schrittweise weiterbilden können, um später einen Berufsabschluss nachzuholen. Die einzelnen Module haben in der Regel eine Dauer von zwei bis sechs Monaten. Am Ende jedes Moduls erhalten die Teilnehmenden nach erfolgreicher Kompetenzfeststellung ein Zertifikat. Nach Durchlaufen aller Bausteine eines Berufes ist die Zulassung zur IHK-Abschlussprüfung möglich.

Teilqualifikationen richten sich an die Gruppe der über 25jährigen, für die aus bestimmten Gründen eine traditionelle Berufsausbildung im Betrieb und in der Berufsschule nicht zielführend ist. Die Qualifizierung kann begleitend zu einer Beschäftigung oder in Vollzeit mit begleitenden betrieblichen Praktika erfolgen.



Einstiegsqualifizierung (EQ)

Die Einstiegsqualifizierung (EQ) ist eine betriebliche Maßnahme, die Jugendlichen den Einstieg in eine Ausbildung erleichtert. In einem Zeitraum von vier bis zwölf Monaten lernen sie einen Ausbildungsberuf und das Berufsleben kennen. Für Unternehmen ist die EQ attraktiv, da sie Jugendliche zunächst unverbindlich kennenlernen können. Bei anschließender Ausbildung kann die Ausbildungszeit verkürzt werden. Die EQ richtet sich besonders an Jugendliche, die noch nicht ausbildungsreif sind.

Die Unternehmen stellen einen Antrag auf einen Zuschuss zur Vergütung bei der Agentur für Arbeit oder beim Jobcenter am Wohnsitz des Qualifikanten/der Qualifikantin. Der Zuschuss kann derzeit bis zu 276 Euro monatlich betragen. Außerdem wird der Gesamtsozialversicherungsbeitrag übernommen. Dieser variiert jährlich und liegt aktuell bei rund 142 Euro (Stand: 08/2024).

Vor Beginn wird ein EQ-Vertrag mit dem/der Jugendlichen abgeschlossen und bei der IHK eingereicht. Minderjährige benötigen eine ärztliche Erstuntersuchung und müssen weiterhin die Berufsschule besuchen.

Am Ende der EQ erhält die/der Teilnehmende ein betriebliches Zeugnis und, bei erfolgreicher Teilnahme, ein IHK-Zertifikat, das den Übergang in eine Ausbildung erleichtern kann.



05. DIE ABSCHLUSS- PRÜFUNG

VORAUSSETZUNGEN UND REGELN

05.

Die Abschlussprüfung

5.1 Zulassung zur Abschlussprüfung

Voraussetzungen für die Zulassung

Zur Abschlussprüfung wird zugelassen:

1. wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder dessen Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet,
2. wer an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen teilgenommen sowie die vorgeschriebenen Ausbildungsnachweise geführt hat,
3. wessen Berufsausbildungsvertrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen ist oder aus einem Grund nicht eingetragen ist, den weder die Auszubildenden noch deren gesetzliche Vertreter zu vertreten haben.

Über die Zulassung zur Abschlussprüfung entscheidet die IHK.

Prüfungsanmeldung und Anmeldeschluss

Sie werden von der IHK rechtzeitig über die Anmeldung Ihrer Auszubildenden zur Abschlussprüfung informiert. Die Prüfungsanmeldung erfolgt im ASTA-Infocenter über den Bereich Online-Prüfungsanmeldung. Nachdem der Ausbildungsbetrieb die Anmeldung im ASTA-Infocenter vorgenommen hat, muss die/der Auszubildende die Anmeldung im Azubi-Infocenter bestätigen.

! Bitte beachten Sie: Die genannten Termine sind unbedingt einzuhalten. Die jeweiligen Anmeldefristen finden Sie auf der Webseite der IHK Ostwestfalen: www.ostwestfalen.ihk.de/pruefungstermine

Vorzeitige Zulassung

Auszubildende können nach Anhörung der Auszubildenden und der Berufsschule vor Ablauf ihrer Ausbildungszeit auch früher als vorgesehen zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen. Laut Beschluss des Berufsbildungsausschusses der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld müssen die Leistungen im Betrieb sowie in der Berufsschule in den prüfungsrelevanten Fächern besser sein als die Note 2,5. Zur Beurteilung wird auf den aktuellen schulischen Leistungsstand zurückgegriffen. Gleichzeitig müssen die Inhalte der Ausbildungsordnung im Wesentlichen bis zur Prüfung vermittelt worden sein. Die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung ist also deutlich von der vertraglichen Verkürzung der Ausbildungszeit zu unterscheiden.

5.2 Regelungen zur Prüfung

Freistellung vor der Prüfung

Auszubildende müssen von ihren Betrieben für die Teilnahme an Zwischen- und Abschlussprüfungen freigestellt werden. Darüber hinaus sind Auszubildende unabhängig vom Lebensalter für den Arbeitstag freizustellen, welcher der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorausgeht.



Wiederholung der Prüfung

Die Abschlussprüfung kann zweimal wiederholt werden. Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf deren Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr (gerechnet ab dem vertraglichen Ende der ursprünglichen Ausbildungszeit). Der Antrag auf Vertragsverlängerung erfolgt über das ASTA-Infocenter.



06. RECRUITING VON AUSZUBILDENDEN

ANGEBOTE UND INITIATIVEN

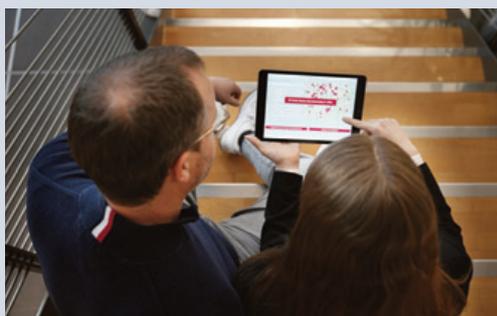
06.

Das Recruiting von Auszubildenden

Die IHK unterstützt Sie mit einer Vielzahl von Angeboten und Initiativen bei der Gewinnung von Auszubildenden für Ihren Betrieb.

Ausbildungsatlas

Die kostenfrei erhältliche Broschüre informiert über IHK-Ausbildungsberufe, Fachbegriffe aus der dualen Ausbildungswelt sowie über Berufswahl, Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Vorstellungsgespräche und vieles mehr. Herzstück ist die aktuelle Liste der IHK-Ausbildungsbetriebe in Ostwestfalen-Lippe, sortiert nach Ausbildungsberufen und Regionen, die die Suche nach einem Ausbildungsplatz erleichtert. Der Atlas wird jährlich neu aufgelegt und an alle allgemeinbildenden Schulen in Ostwestfalen-Lippe versandt.



Diese nutzen den Atlas aktiv im Berufsorientierungsunterricht. Darüber hinaus ist er in den regionalen Berufsinformationszentren der Agenturen für Arbeit, in den Service-Centern der IHKs in Bielefeld und Detmold sowie in den IHK-Zweigstellen in Paderborn und Minden erhältlich. Der Ausbildungsatlas kann zusätzlich online auf der IHK-Homepage eingesehen werden. Um diesen kostenfreien IHK-Service nutzen zu können, werden Sie als Ausbildungsbetrieb automatisch von unserer IHK kontaktiert.



https://blog.ostwestfalen.ihk.de/owi/#flipbook-df_20010/1/

Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter NRW

Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter sind Auszubildende aus IHK-Mitgliedsunternehmen, die vor Ort in allgemeinbildenden Schulen Jugendlichen die betriebliche Ausbildung und die verschiedenen Berufsfelder und Ausbildungswege vorstellen. Bei den Schuleinsätzen der Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter erhalten die Jugendlichen von fast Gleichaltrigen Einblicke in unterschiedliche Ausbildungsberufe bei regionalen Unternehmen. Ausbildungsunternehmen haben den Vorteil, sich durch ihre eigenen Azubis an den Schulen zu präsentieren und bekannt zu machen. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Auch Ihre Azubis können Ausbildungsbotschafter und -botschafterinnen werden.



<https://www.ostwestfalen.ihk.de/ausbildung/fuer-schueler/ausbildungsbotschafter>

Ausbildungschance OWL – dein Berufseinstieg in der Region

Gemeinsam mit der IHK Lippe zu Detmold und der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe wurde eine Webseite entwickelt, die Berufsorientierung leicht macht und freie Ausbildungsstellen vermittelt. Die Mitgliedsunternehmen der drei Wirtschaftskammern präsentieren Praktika, Berufsfeldorientierungstage, Einstiegsqualifizierungen, Ausbildungsplätze sowie Plätze für ein duales Studium in ihren Betrieben. Die Suche nach dem passenden Angebot ist über zahlreiche Filtermöglichkeiten und die Standortanzeige der Unternehmen auf einer Landkarte unkompliziert. Zudem erhalten Interessierte einen umfassenden Überblick zu Angeboten und Aktionen der Berufsorientierung in ihrer Region. Bieten Sie Ihre Ausbildungsstellen jetzt kostenlos an.



<https://unternehmen.ausbildungschance-owl.de/registrieren>



06.

Das Recruiting von Auszubildenden

Azubi-Speed-Dating

Das Azubi-Speed-Dating wird unter Federführung der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld gemeinsam von den regionalen Partnern im Ausbildungskonsens (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Stadt- und Kreisverwaltungen) ausgerichtet. Beim Azubi-Speed-Dating steht der persönliche Kontakt im Vordergrund. Unternehmen und Ausbildungsplatzsuchende tauschen sich in fest getakteten, kurzen Zeitfenstern aus und gewinnen einen direkten Eindruck voneinander. Berufsberaterinnen und -berater der Agentur für Arbeit informieren zu allen freien Ausbildungsstellen im jeweiligen Kreis-/Stadtgebiet. Natürlich sind auch die Ausbildungsberaterinnen und -berater der IHK Ostwestfalen und der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe vor Ort und stehen interessierten Ausbildungsplatzsuchenden sowie Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmen beratend zur Seite. Als IHK-Ausbildungsbetrieb erhalten Sie unaufgefordert eine Einladung mit Anmeldeöglichkeiten.

Ausbildung macht mehr aus uns

Die bundesweite Kampagne der IHKs unter dem Motto „Jetzt #könnenlernen“ ist eine Einladung an alle, das Lebensgefühl Ausbildung zu entdecken – vermittelt von IHK-Azubis selbst. So begegnet die Kampagne den Jugendlichen mit einer positiven Botschaft auf Augenhöhe: „Ausbildung macht mehr aus uns“. Azubis füllen dafür den TikTok-Kanal @die.azubis und die Webseite.

Die Kampagne ist auf Mitmachen angelegt und involviert Betriebe mit einem Werbemittelpaket, Aktionen und Challenges. Das Ziel: im ganzen Land ein neues Bewusstsein für das Thema Ausbil-

dung zu schaffen und so dabei zu helfen, Betriebe und den Fachkräftenachwuchs zusammenzubringen. Für IHK-Ausbildungsunternehmen gibt es ein kostenloses Werbemittelpaket zum Download:



Bundesweite Ausbildungskampagne
Jetzt #könnenlernen

Passgenaue Besetzung

Unternehmen finden Talente – die IHK Ostwestfalen zu Bielefeld unterstützt mit dem Projekt „Passgenaue Besetzung“ bei der Vermittlung von Ausbildungsplätzen. Jugendliche werden passgenau mit Unternehmen zusammengebracht und die Fachkräftesituation auf diese Weise verbessert. Dadurch sollen auf der einen Seite unbesetzte Ausbildungsstellen vermieden werden. Auf der anderen Seite wird insbesondere den Jugendlichen eine Hilfestellung angeboten, die aus den unterschiedlichsten Gründen (noch) keinen passenden Ausbildungsplatz finden. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert. Nehmen Sie gerne Kontakt zu uns auf.



<https://www.ostwestfalen.ihk.de/ausbildung/fuer-ausbilder/passgenaue-besetzung/>

Kooperation IHK-Schule-Wirtschaft

Partnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen haben sich in der Vergangenheit als nützliches Mittel erwiesen, um Schülerinnen und Schüler weiterführender Schulen bei ihrer beruflichen Orientierung zu unterstützen. Unternehmen erhalten im Gegenzug die Chance, frühzeitig mit potenziellen Nachwuchskräften in Kontakt zu treten und sie für eine Ausbildung im Betrieb zu begeistern.



<https://www.ostwestfalen.ihk.de/ausbildung/fuer-schueler/kooperation-ihk-schule-wirtschaft/>

07.

Die Ansprechpartner in der IHK Ostwestfalen

Gewerblich-technische Berufe

**Stadt Bielefeld und Kreis Gütersloh**
Attila SepsiTelefon: 0521 554-262
a.sepsi@ostwestfalen.ihk.de**Kreise Herford und Minden-Lübbecke**
Uwe GößlingTelefon: 0521 554-264
u.goessling@ostwestfalen.ihk.de**Kreise Paderborn und Höxter**
Michael LumperdaTelefon: 05251 1559-44
m.lumperda@ostwestfalen.ihk.de**IT-Berufe (Ostwestfalen insgesamt)**
Burkhard HeinischTelefon: 0521 554-193
b.heinisch@ostwestfalen.ihk.de

Kaufmännische Berufe

**Stadt Bielefeld**
Burkhard HupeTelefon: 0521 554-251
b.hupe@ostwestfalen.ihk.de**Kreis Gütersloh**
Maik Scholz-GutknechtTelefon: 0521 554-244
m.scholz-gutknecht@ostwestfalen.ihk.de**Kreis Herford**
Björn KelleTelefon: 0521 554-257
b.kelle@ostwestfalen.ihk.de**Kreis Minden-Lübbecke**
Koray SertTelefon: 0571 38538-13
k.sert@ostwestfalen.ihk.de**Kreise Paderborn und Höxter**
Michael KaiserTelefon: 05251 1559-23
m.kaiser@ostwestfalen.ihk.de

Technischer Support

**Digitales Prozessmanagement –**
ASTA-Infocenter / Azubi-Infocenter
Maximilian SchröderTelefon: 0521 554-138
bildungsportale@ostwestfalen.ihk.de

Auszubildende mit Behinderung

**Beratung für Inklusion, Einheitliche**
Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA)
Benjamin LowackTelefon: 0521 554-179
b.lowack@ostwestfalen.ihk.de

Berufliche Bildung

**Referatsleitung Berufliche Ausbildung**
Björn HuxollTelefon: 0521 554-245
b.huxoll@ostwestfalen.ihk.de

IMPRESSUM

AusbilderGuide

IHK-Leitfaden
für Ausbildungsbetriebe

Herausgeber

Industrie- und Handelskammer
Ostwestfalen zu Bielefeld
Elsa-Brändström-Straße 1–3
33602 Bielefeld
Telefon: +49 521 554 - 0
Fax: +49 521 554 - 444
E-Mail: info@ostwestfalen.ihk.de
www.ostwestfalen.ihk.de

Redaktion

Björn Huxoll, Elena Finke

Korrektorat

Hartmut Breckenkamp

Bildnachweis

Industrie- und Handelskammer
Ostwestfalen zu Bielefeld

Layout

Jörg Aufdemkamp,
Gestaltung für Unternehmen

Druck

Hans Gieselmann Druck und
Medienhaus & Co. KG, Bielefeld

Stand

Februar 2025;
alle Angaben ohne Gewähr

Industrie- und Handelskammer
Ostwestfalen zu Bielefeld
Elsa-Brändström-Str. 1–3
33602 Bielefeld