

**Inhalt:**

## **Abmahnung**

Auch in den „besten Familien“ kommt es manchmal zu Meinungsverschiedenheiten und die gegenseitigen Standpunkte müssen geklärt werden, damit es weiter gehen kann. Auch in der betrieblichen Ausbildung kann man an den Punkt kommen, wo Gespräche allein nicht mehr weiterhelfen.

Zweck einer Abmahnung ist dem Auszubildenden deutlich zu machen, dass ein vertragswidriges Verhalten nicht geduldet wird mit der Aufforderung, sich zukünftig vertragskonform zu verhalten.

Für den Wiederholungsfall werden arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht.

Die Abmahnung hat also eine Rüge- und Warnfunktion. Sie ist ein starkes Sanktionsmittel, dessen Einsatz wohl überlegt sein will.

Sollten Sie eine Abmahnung aussprechen wollen, empfiehlt sich aus Beweissicherungsgründen die Schriftform.

Folgende Punkte muss eine Abmahnung enthalten:

- eine präzise, umfassende und konkrete Darstellung der vertraglichen Pflichtverletzung (Was, Wann, Wo)
- die Beanstandung der Pflichtverletzung und die Aufforderung, dass zukünftig die Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag einzuhalten sind
- die Androhung von Konsequenzen (z.B. Kündigung) im Wiederholungsfall.

# Abschlussprüfung - Vorzeitige Zulassung

Auszubildende, die das Ausbildungsziel wegen besonders hohem Lerntempo schneller erreichen, können vorzeitig an der Abschlussprüfung teilnehmen ([§ 45 Abs. 1 BBiG](#)). Voraussetzung: Der/die Auszubildende zeigt, dass seine/ihre Leistungen im Betrieb und im Berufskolleg besser sind als die Note 2,49. Nun kann ein Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung gestellt werden (s. Download) und die Ausbildungszeit zum Ende hin um 6 Monate verkürzt werden.

## Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die Ausbildungszeit

Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes erfolgte die Gleichstellung erwachsener mit jugendlichen Auszubildenden bei der Freistellung und Anrechnung von Berufsschul- und Prüfungszeiten.

Nach [§ 15 BBiG](#) sind Auszubildende für den Berufsschulunterricht freizustellen.

Die bisher geltende Unterscheidung zwischen minderjährigen und volljährigen Auszubildenden bei der Freistellung für den Berufsschulunterricht gibt es nicht mehr.

Für beide Azubigruppen gilt die gleichlautende Regelung, die sich für Minderjährige aus [§ 9 JArbSchG](#), für Erwachsene aus dem neu geschaffenen [§ 15 BBiG](#) ergibt.

Beschäftigung vor Berufsschulbeginn:

Minderjährige und volljährige Auszubildende dürfen nicht vor einem um 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht beschäftigt werden.

Beschäftigung nach Berufsschulende:

Künftig dürfen alle Auszubildenden nach der Berufsschule (an 1 Tag mit mehr als 5 Unterrichtseinheiten) nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt werden.

1. Wöchentliche Beschulung

*Ein Berufsschultag pro Woche mit mehr als 5 Unterrichtsstunden à 45 Minuten wird mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit angerechnet. An diesem Tag darf der Auszubildende im Betrieb nicht mehr beschäftigt werden.*

Ein zweiter Berufsschultag in der Woche wird mit der tatsächlichen Unterrichtszeit plus Pausenzeiten angerechnet. Gibt es in einer Woche zwei Berufsschultage mit jeweils mehr als 5 Unterrichtsstunden, ist der Auszubildende also verpflichtet an einem der beiden Tage wieder in den Betrieb zurückzukehren. An welchem der beiden Tage, bestimmt der Ausbildungsbetrieb.

Ein Auszubildender darf nur dann nach der Berufsschule im Betrieb weiter ausgebildet werden, wenn dies zumutbar ist. Unzumutbar wäre es, wenn die verbleibende betriebliche Restausbildungszeit in keinem Verhältnis zu der dafür aufzuwendenden Wegezeit steht und für eine sinnvolle Ausbildung zu kurz wäre.

Unzulässig ist es, die betriebliche Ausbildungszeit an Berufsschultagen abweichend von der ansonsten betrieblich üblichen Ausbildungszeit zu regeln.

### **Beispiel 1:**

**Die betriebliche Ausbildungszeit beträgt Montag bis Donnerstag jeweils 7 h 30, freitags nur 6 h.**

**Die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit beträgt daher 7 h 12 min.**

**Der/die Auszubildende muss freitags zur Berufsschule, diese dauert 6 Unterrichtsstunden à 45 Minuten.**

**Der Berufsschulbesuch ist also mit 7 h 12 anzurechnen, auch wenn die freitägliche betriebliche Ausbildungszeit nur 6 h beträgt. Der/die Auszubildende hat also einen „überschießenden“ Freistellungsanspruch an den anderen Tagen von insgesamt 1 h 12 min.**

### **Beispiel 2:**

**Der über 5-stündige Berufsschultag ist montags.  
Montags wird im Ausbildungsbetrieb nicht gearbeitet. Die  
wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 h (di – sa jeweils 8 h).**

**Der Berufsschulbesuch ist also mit 8 h anzurechnen, auch wenn der  
Berufsschultag außerhalb der Ausbildungszeit liegt.  
Der/die Auszubildende kann also nur noch 32 h im Betrieb  
ausgebildet werden.**

### **Beispiel 3:**

**Der Berufsschulbesuch dauert 5 Unterrichtsstunden à 45 Minuten.  
Er beginnt um 8 Uhr und endet um 12:25 (= 4:25 h).  
Die Berufsschulzeit wird mit 4:25 h auf die Ausbildungszeit  
angerechnet.**

Ein zweiter Berufsschultag in der Woche wird mit der tatsächlichen  
Unterrichtszeit plus Pausen- und Wegezeit angerechnet.

Gibt es in einer Woche zwei Berufsschultage mit jeweils mehr als 5  
Unterrichtsstunden, ist der Auszubildende also verpflichtet an einem der  
beiden Tage wieder in den Betrieb zurückzukehren. An welchem der  
beiden Tage, bestimmt der Ausbildungsbetrieb.

Ein/e Auszubildende/r darf nur dann nach der Berufsschule im Betrieb  
weiter ausgebildet werden, wenn dies zumutbar ist. Unzumutbar wäre  
es, wenn die verbleibende betriebliche Restausbildungszeit in keinem  
Verhältnis zu der dafür aufzuwendenden Wegezeit steht und für eine  
sinnvolle Ausbildung zu kurz wäre.

Unzulässig ist es, die betriebliche Ausbildungszeit an Berufsschultagen  
abweichend von der ansonsten betrieblich üblichen Ausbildungszeit zu  
regeln.

## **2. Blockunterricht**

In Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von  
mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen.

Der Berufsschulunterricht ist dann mit der durchschnittlichen  
wöchentlichen Ausbildungszeit anzurechnen. Eine Beschäftigung des

Auszubildenden in dieser Woche ist damit grundsätzlich ausgeschlossen.

### **Achtung**

Für alle Auszubildende gilt: Nicht ausgeschöpfte Zeitanteile eines Tages kann der Ausbildungsbetrieb nicht sammeln und an anderen Tagen nacharbeiten lassen. Die Ausbildungsleistung ist rechtlich eine Fixschuld und daher nur am selben Tag von dem/der Auszubildenden zu erbringen.

[Hier](#) finden Sie die wichtigsten Änderungen des BBiG auf einen Blick.

## **Anzahl Ausbildungsplätze im Betrieb**

Bei der Entscheidung, wie viele Auszubildende zeitgleich ausgebildet werden können, hilft der Blick auf die Anzahl der Fachkräfte, die im Unternehmen im jeweiligen Ausbildungsberuf tätig sind. In der Regel gilt folgendes Verhältnis als angemessen:

1 – 2 Fachkräfte: 1 Auszubildender

3 – 5 Fachkräfte: 2 Auszubildende

6 – 8 Fachkräfte: 3 Auszubildende

Je weitere 3 Fachkräfte: ein weiterer Auszubildender.

Als Fachkräfte gelten: der/die Auszubildende, der/die Ausbilder:in, berufsfachlich geeignete Mitarbeiter.

## **Arbeitszeit in der Ausbildung - Wie lange dürfen Auszubildende täglich/wöchentlich arbeiten?**

Hier unterscheidet das Gesetz zwischen jugendlichen Auszubildenden (15 - 17 Jahre) und erwachsenen (ab 18 Jahre) Auszubildenden.

**Jugendliche Auszubildende** dürfen am Tag nicht länger als acht Stunden und wöchentlich nicht mehr als 40 Stunden beschäftigt

werden. Wenn an einzelnen Tagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Tagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden. Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen. In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, dass die Arbeitszeit bis zu neun Stunden täglich, 44 Stunden wöchentlich und bis zu fünfeinhalb Tagen in der Woche anders verteilt wird. Hierbei muss jedoch eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden in einem Ausgleichszeitraum von zwei Monaten eingehalten werden.

**Erwachsene Auszubildende:** Die werktägliche (sechs Tage in der Woche) Arbeit der erwachsenen Auszubildenden darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann bis auf zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Weitere Informationen:

[Jugendarbeitsschutzgesetz](#) und [Arbeitszeitgesetz](#).

## Ärztliche Untersuchungen

Häufig sind Auszubildende beim Start in die Ausbildung noch nicht volljährig. Bei Jugendlichen (unter 18 Jahren) müssen Sie sich vor Beginn der Ausbildung die vorgeschriebene ärztliche Untersuchungsbescheinigung aushändigen lassen. Hier muss der Arzt bestätigen, dass aus gesundheitlicher Sicht keine Bedenken gegen eine Ausbildung im gewünschten Beruf bestehen. Eine Nachuntersuchung vor Ablauf des ersten Jahres muss erfolgen wenn der Auszubildende zu diesem Zeitpunkt noch nicht volljährig ist. Die Kosten der Untersuchung trägt das Land Nordrhein-Westfalen. Entsprechende Berechtigungsscheine erhält man in der Regel in den Bürgerbüros der Städte. Die Erstbescheinigung wird zusammen mit dem Antrag zur Eintragung des Ausbildungsvertrages bei der IHK eingereicht.

# Aufhebung/Kündigung während der Probezeit

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis von jeder Seite ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Reichen Sie uns bitte eine Kopie der Kündigung ein, damit der Ausbildungsvertrag ausgetragen werden kann: [bildung@bochum.ihk.de](mailto:bildung@bochum.ihk.de). Hierzu erhalten beide Parteien eine Bestätigung. Die Abmeldung am Berufskolleg erfolgt durch das Unternehmen.

# Aufhebung/Kündigung der Ausbildung nach der Probezeit

Die Kündigung bzw. Aufhebung eines Ausbildungsvertrages bedarf grundsätzlich der Schriftform. Ein Ausbildungsverhältnis kann schriftlich gekündigt werden:

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

Jederzeit und ohne Angabe von Gründen kann ein Ausbildungsverhältnis über einen Aufhebungsvertrag einvernehmlich beendet werden (Muster (s. Downloadbereich)).

Grundsätzlich empfehlen wir Ihnen die Einschaltung eines Anwaltes für Arbeitsrecht.

# Ausbilder:in - Als Ausbilder:in bei der IHK eingetragen werden

Zur Eintragung als verantwortliche/r Ausbilder:in bei der IHK benötigen wir Ihre persönlichen Daten. Hierzu reichen Sie uns bitte die Ausbilderkarte mit den Kopien der beruflichen und arbeitspädagogischen Qualifikationen (Ausbilderschein) ein. Senden Sie uns diese Unterlagen bitte zu unter [bildung@bochum.ihk.de](mailto:bildung@bochum.ihk.de).

## Ausbilder:in melden - Ausbilderkarte

Mit der Ausbilderkarte erfassen wir Daten, um Ausbilder:innen anlegen zu können. Senden Sie uns diese gerne zu unter [bildung@bochum.ihk.de](mailto:bildung@bochum.ihk.de).

## Ausbilder:in - Wer kann Ausbilder:in werden?

Alle, die den Beruf selbst gelernt oder ein Studium in dem Bereich, der ausgebildet werden soll, absolviert haben. Wir können aber auch Personen die fachliche Eignung zuerkennen, die die 1,5-fache Zeit der Ausbildungszeit in dem Zielberuf tätig waren. Hierzu benötigen wir den Antrag auf Zuerkennung der fachlichen Eignung.

## Ausbilder:in - Zuerkennung der fachlichen Eignung

Den Beruf selber nicht erlernt? Kein Problem! Bei langjähriger Berufserfahrung (mind. 1,5-fache Zeit der regulären Ausbildungszeit) können wir die fachliche Eignung für eine Ausbildertätigkeit zuerkennen.

## Ausbilder:in werden

Die Hürden um Ausbilder:in werden zu können, sind gar nicht so hoch, wie oftmals vermutet wird. Ausbilder:in kann werden, wer selbst den Beruf erlernt oder ein entsprechendes Studium absolviert hat. Hat man



keinen solchen Abschluss erlangt ist aber langjährig in dem Beruf, der ausgebildet werden soll, tätig, kann von uns die fachliche Eignung zuerkannt werden (s. Download "Zuerkennung der fachlichen Eignung").

Muss ich denn keinen Meistertitel haben? Nein, das müssen Sie nicht. Ein Meisterabschluss bringt jedoch den Vorteil, dass im Rahmen der Weiterbildung auch die berufs- und arbeitspädagogische Eignung in einer gesonderten Prüfung nachgewiesen wird. Hat man also keinen Meistertitel, dann kann man die notwendigen Kenntnisse in einem Vorbereitungskurs erwerben oder sich im Selbststudium beibringen. Die Prüfung bieten wir einmal im Monat bei uns im Haus an. Natürlich können Sie diese auch bei anderen Institutionen ablegen.

## Ausbildung gestalten

Ausbilder aufgepasst! Wer's nicht hat, hat was verpasst! Das Must-have für alle, die ausbilden. So einfach vermitteln Sie die berufliche Handlungsfähigkeit auf der Grundlage der Ausbildungsordnung!

Unsere Ausbildungsbetriebe haben im dualen System der Ausbildung (Lernorte Betrieb und Berufskolleg) eine Schlüsselposition wenn es darum geht, die Ausbildung konkret zu gestalten und die in der Ausbildungsordnung geforderten Inhalte umzusetzen. Denn die jeweilige Ausbildungsordnung ist sehr allgemein gehalten, um Ausbildung in möglichst vielen Unternehmen möglich zu machen. Es werden keine Vorgaben gemacht, wie die Inhalte vermittelt werden sollen oder müssen. Gerade neu Ausbildende können da Unterstützung gebrauchen, aber auch erfahrene Ausbilder sind häufig dankbar für neue Impulse.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) hat für verschiedene Ausbildungsberufe die Serie **"Ausbildung gestalten"** veröffentlicht. Diese Umsetzungshilfen haben sich als wesentliche Unterstützung in der Ausbildungspraxis bewährt. Die an der Gestaltung der Ausbildungsordnung Tätigen haben in dieser Publikation Materialien zur Unterstützung der Ausbildung zusammengetragen. Praktische Handlungshilfen zur Planung und Durchführung der betrieblichen und

schulischen Ausbildung runden das Informationsangebot ab. Für viele Berufe stellt das BiBB in dieser [Publikationsreihe](#) auch Muster für betriebliche Ausbildungspläne zur Verfügung.

Wer es lieber in Heftform mag, für den ist die Printversion eine Alternative. Diese ist allerdings kostenpflichtig und nur als print-on-demand beim Verlag [bestellbar](#).

## **Ausbildungsbetrieb werden: Erste Informationen für einen gelungenen Start**

Die duale Berufsausbildung in Deutschland findet an zwei Lernorten statt: Betrieb (Praxis) und Berufskolleg (Theorie). Was, wann und in welchem Umfang vermittelt werden soll, ist für den betrieblichen Ausbildungsteil in der sogenannten Ausbildungsverordnung beschrieben (s. <https://www.bibb.de/de/40.php>)

Sie wissen bereits genau, was Sie ausbilden wollen. Dann werfen Sie einen ersten Blick in die entsprechende Verordnung. Können alle Inhalte im eigenen Unternehmen vermittelt werden? Prima! Sie sind sich nicht sicher oder erkennen sofort, dass Sie nicht alle Inhalte der Verordnung vermitteln können? Kein Problem. Sie können trotzdem Ausbildungsbetrieb werden – mit einem Kooperations- oder Verbundpartner. Hierbei unterstützen unsere Ausbildungsberaterinnen Sie gerne.

Sie wollen ausbilden, wissen aber nicht, welcher Beruf zu Ihnen passt? Nehmen Sie auch in diesem Fall Kontakt mit uns auf. Wir lernen Ihren Betrieb kennen und identifizieren mit Ihnen den passenden Beruf.

Kaufmännische Berufe: Christian Glahn – [glahn@bochum.ihk.de](mailto:glahn@bochum.ihk.de).

Industriell-technische Berufe: Alexandra Brnicanin – [brnicanin@bochum.ihk.de](mailto:brnicanin@bochum.ihk.de).

# Ausbildung im Verbund/Verbundausbildung

Nicht immer sind in einem Unternehmen die Strukturen so, dass alle Inhalte einer Ausbildungsverordnung umgesetzt werden können. Dann ist ein Verbund mit anderen Ausbildungsakteuren notwendig, um Ausbildung im Unternehmen installieren zu können. Dies ist häufig bei stark spezialisierten Unternehmen der Fall. Darüber hinaus kann Verbundausbildung auch für Betriebe interessant sein, um einen ersten Einblick in die duale Ausbildung zu erhalten.

## Ausbildungsmessen und Speed-Datings regional

Die IHK Mittleres Ruhrgebiet macht sich stark für Ausbildung. Darum haben wir in unseren Städten des Kammerbezirkes Ausbildungsmessen initiiert oder wir beteiligen uns aktiv an diesen.

### **Bochum**

Die IHK Mittleres Ruhrgebiet ist Partner der Berufsinformationsmesse Ruhr (BIM) – „was geht?“. Die Messe für Ausbildung und Studium in der Jahrhunderthalle Bochum! (ehemals Berufsbildungsmesse Mittleres Ruhrgebiet).

Wie finden Jugendliche am besten heraus welcher Beruf zu ihnen passt? Indem sie ihn live ausprobieren. Dies können sie im Job-Parcours tun. Ausbildungsberufe können hier durch Exponate, Versuche und Mitmach-Stationen praktisch erlebt werden.

Rund hundert Aussteller:innen präsentieren sich jedes Jahr auf dieser Messe. Mit im Gepäck: Eine breite Palette von Ausbildungsmöglichkeiten. Ob Ausbildung, Ausbildung plus Studium - hier ist alles vertreten. Und einen Blick über den Tellerrand hinaus gibt es ebenfalls gratis dazu: Nicht nur die TOP 10 Ausbildungsberufe sondern auch viele andere, eher unbekannte Berufe mit guten Beschäftigungs- und Karrierechancen sind dabei.

Auch die Hochschulen und Universitäten aus der Region präsentieren sich und informieren über ihre Angebote.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Seit 2022 führen wir einmal im Jahr ein Speed-Dating in Bochum durch. Wenn Sie nähere Informationen hierzu bekommen oder sich hieran beteiligen möchten, wenden Sie sich gerne an Sandra Janßen: [janssen@bochum.ihk.de](mailto:janssen@bochum.ihk.de) oder 0234 9113 163.

## **Herne**

Ab 2019 wird sich die IHK Mittleres Ruhrgebiet am Herner Ausbildungsmarkt beteiligen. Dieser soll in den kommenden Jahren jeweils im Frühjahr stattfinden.

### **Speed-Dating Herne**

Die IHK Mittleres Ruhrgebiet lädt seit 2017 in die Akademie Mont-Cenis. Und dies zusammen mit starken Partnern: Stadt Herne, Kreishandwerkerschaft Herne, Kommunales Bildungsbüro, Wirtschaftsförderung Herne, Agentur für Arbeit, Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen. Jungen Menschen bietet sich hier die Möglichkeit, mit Arbeitgebern aus Herne ins Gespräch zu kommen, sich über Berufe und Angebote zu informieren, Vorstellungsgespräche und Praktika zu verabreden und auch schon mitgebrachte Bewerbungsunterlagen zu platzieren.

## **Hattingen**

Seit 2015 organisiert die IHK Mittleres Ruhrgebiet in Zusammenarbeit mit dem Reschop Carré die Ausbildungsmesse für Hattingen. Ziel dieser Messe ist es darüber zu informieren, wo und in welchem Beruf man in Hattingen eine Ausbildung machen kann und Bewerber und Unternehmen in direkten Kontakt und Austausch zu bringen.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Seit 2022 führen wir einmal im Jahr ein Speed-Dating in Hattingen durch. Wenn Sie nähere Informationen hierzu bekommen oder sich

hieran beteiligen möchten, wenden Sie sich gerne an Sandra Janßen:  
[janssen@bochum.ihk.de](mailto:janssen@bochum.ihk.de) oder 0234 9113 163.

## **Witten**

Der „Wittener Markt der Ausbildung“ ist ein gemeinsames Angebot von Stadtwerke Witten, Deuanythingsche Edelstahlwerke KarriereWERKSTATT, der Stadt Witten und der IHK Mittleres Ruhrgebiet. Neben großen Unternehmen sind hier regelmäßig mittelständische, kleine und Familienunternehmen vertreten. Zusätzlich zu den Informationsständen der Unternehmen bietet der Wittener Markt der Ausbildung die Möglichkeit, sich in den Werkstätten der DEW KarriereWERKSTATT in verschiedenen Berufsbereichen an kleinen Projekten zu erproben. Aber die Besucher bekommen nicht nur einen Einblick in unterschiedliche Berufe aus verschiedenen Branchen, sondern auch in die Vielfalt der Unternehmenslandschaft der Stadt. Alle Aussteller kommen aus Witten oder der unmittelbaren Umgebung.

Ein interessantes Rahmenprogramm (z.B. Tombola, Fahrt in der Gondel eines Leiterwagens) und die Möglichkeit, sich durch das hauseigene Restaurant ROSTFREI verköstigen zu lassen runden die Veranstaltung ab.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Seit 2022 führen wir einmal im Jahr ein Speed-Dating in Witten durch. Wenn Sie nähere Informationen hierzu bekommen oder sich hieran beteiligen möchten, wenden Sie sich gerne an Sandra Janßen:  
[janssen@bochum.ihk.de](mailto:janssen@bochum.ihk.de) oder 0234 9113 163.

## **Ausbildungsmittel**

Ausbildungsmittel, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind, müssen vom Unternehmen kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Dazu gehören insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe. Es ist möglich, dass Auszubildende die Ausbildungsmittel selbst anschaffen und der Ausbildende die Kosten erstattet.

Eine Vereinbarung, wonach mit der Ausbildungsvergütung die Erstattung der Kosten abgegolten wird, ist nichtig.

Durch die Berufsgenossenschaft vorgeschriebene Sicherheitskleidung gehört nicht zu den Ausbildungsmitteln. Hier ist der Ausbildende generell verpflichtet, diese zur Verfügung zu stellen.

Arbeitskleidung ist kein Ausbildungsmittel (z. B. bei Restaurantfachleuten, Köchen). Übliche Arbeitskleidung muss der Auszubildende selbst besorgen, bezahlen und unterhalten (reinigen, pflegen). Der Auszubildende erhält sie jedoch kostenlos vom Ausbildungsbetrieb zur Verfügung gestellt, wenn sie vom Betrieb vorgeschrieben wird.

## **Ausbildungsnachweis/Berichtsheft**

Der schriftliche Ausbildungsnachweis („Berichtsheft“) soll sicherstellen, dass der zeitliche und inhaltliche Ablauf der Ausbildung für alle Beteiligten in möglichst einfacher Form nachvollziehbar wird. Jeder Auszubildende muss einen Ausbildungsnachweis führen ([§ 14 Abs. 2 BBiG](#)). Der Betrieb gibt ihm dazu während der Ausbildungszeit die Gelegenheit. Ob der Nachweis täglich oder wöchentlich geführt wird, entscheidet der Ausbildungsbetrieb.

### **Durchsicht durch den/die Ausbilder:in**

Der Ausbilder:in hat die Pflicht, seine Azubis zum Führen der Ausbildungsnachweise anzuhalten und sie regelmäßig durchsehen (§ 14 Abs. 2 BBiG).

Bei Gesprächen zwischen Auszubildenden und Ausbilder:in und auch in Streitfällen, ist das Berichtsheft oft ein wichtiger Nachweis, was schon vermittelt wurde und welche Inhalte eventuell noch fehlen oder weiter vertieft werden müssen.

Der Ausbildungsbetrieb kann vom Auszubildenden von der Auszubildenden weitergehende Nachweise verfassen lassen, zum Beispiel Fachberichte.

### **Berichtsheft und Abschlussprüfung**

Unvollständige Ausbildungsnachweise können dazu führen, dass Azubis nicht zur Abschlussprüfung zugelassen werden ([§ 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG](#)).

Das Gerücht unter manchen Azubis „Wir brauchen demnächst keine Berichtshefte mehr“ trifft also nicht zu, ganz im Gegenteil.

Bei der Anmeldung zur Abschlussprüfung bestätigen der/die Auszubildende und sein/ihr Unternehmen, dass die Ausbildungsnachweise ordnungsgemäß geführt wurden.

Zur Abschlussprüfung müssen die Berichtshefte nicht mitgebracht werden, es sei denn, der/die Auszubildende wird dazu aufgefordert.

### **Ausbildungsnachweis "schriftlich" oder "elektronisch"**

Schon im Ausbildungsvertrag muss angegeben werden, ob der Ausbildungsnachweis "schriftlich" oder "elektronisch" geführt wird ([§ 11 Abs. 1 Nr. 10 BBiG](#)).

Das bedeutet, dass er auch weiterhin in schriftlicher (Papier-)Form erstellt werden kann.

Zeitgemäßer ist aber die elektronische Berichtsheftführung, also am Computer.

Das erfordert nicht unbedingt eine Berichtshefts-Software, sondern kann auch in einfacherer Form erfolgen, etwa mit üblichen Textverarbeitungsprogrammen.

### **Wo sind Ausbildungsnachweise oder elektronische Lösungen erhältlich?**

Der Ausbildungsbetrieb stellt seinen Auszubildenden Berichtshefte kostenlos zur Verfügung

([§ 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG](#)). Sowohl für herkömmliche Ausbildungsnachweise als auch für elektronische gibt es zahlreiche Angebote auf dem Markt.

Im Downloadbereich können Sie Vorlagen für die täglichen und wöchentlichen Berichte downloaden.

Mit Einführung unseres Ausbildungsportals im Herbst 2020 können nun auch über dies elektronische Ausbildungsnachweise geführt werden.

Eine Anleitung dazu, wie Sie das elektronische Berichtsheft im Ausbildungsportal freischalten, finden Sie im Downloadbereich.

# Ausbildungsvergütung für Ausbildungsverträge

## Ausbildungsvergütung

Nach § 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat der Ausbildende dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu zahlen. Sie ist so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Ausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.

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

Die Gewährung der Vergütung erfolgt grundsätzlich in Form einer Geldleistung. Sie bedeutet eine gewichtige und fühlbare finanzielle Unterstützung zum Lebensunterhalt des Auszubildenden, aber auch eine Zuwendung in gewissem Umfang mit Entgeltcharakter für die vom Auszubildenden erbrachte Arbeitsleistung.

Die Vergütung muss konkret im Berufsausbildungsvertrag bestimmt werden. Sie darf nicht von bestimmten oder bestimmbaren Ergebnissen (zum Beispiel Umsatz, Prämien) abhängig sein.

## **Maßgeblich für die Ausbildungsvergütung ist die Branchenzugehörigkeit des Ausbildungsbetriebes.**

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



Liegt für Auszubildende eine **verbindliche Tarifregelung** vor, dürfen im Ausbildungsvertrag keine niedrigeren Vergütungssätze als die Tarifsätze vereinbart werden. Werden Vergütungen über diese tarifliche Vergütung hinaus gezahlt, ist die Vergütung selbstverständlich angemessen.

Ist das Unternehmen **nicht tarifgebunden**, es existiert aber ein Branchentarif, dann ist die tarifliche Vergütung der jeweiligen Branche, wie z.B. Einzelhandel, Groß- und Außenhandel, der Elektro- und Metallindustrie oder dem Versicherungsgewerbe zu entnehmen ([s. Tarifregister NRW](#)). Diese tarifliche Vergütung darf, wenn seitens des Unternehmens keine Tarifbindung besteht, um max. 20 Prozent unterschritten werden.

Für Unternehmen, die **keinem Branchentarif** zuzuordnen sind, gilt für neu abgeschlossene Verträge seit Januar 2020 die vom BBiG festgelegte Mindestvergütung. Die Höhe der Vergütung berechnet sich jeweils auf der Basis des Jahres des Ausbildungsbeginns mit gesetzlich festgelegten Steigerungssätzen.

Beginn der Ausbildung	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr + 18 %	3. Ausbildungsjahr + 35 %
2020 (01.01.-31.12.2020)	515 EUR	607,70 EUR (515 EUR + 18 %)	695,25 EUR (515 EUR + 35 %)
2021 (01.01.-31.12.2021)	550 EUR	649 EUR (550 EUR + 18 %)	742,50 EUR (550 EUR + 35 %)
2022 (01.01.-31.12.2022)	585 EUR	690,30 EUR (585 EUR + 18 %)	789,75 EUR (585 EUR + 35 %)

2023 (01.01.- 31.12.2023)	620 EUR	731,60 EUR (620 EUR + 18 %)	837 EUR 620 EUR + 35 %)
---------------------------------	---------	-----------------------------------	----------------------------

Ab 2024

Wie die Mindestausbildungsvergütung sich in den Folgejahren entwickelt, gibt das Bundesministerium für Bildung und Forschung jeweils im November des jeweiligen Vorjahres bekannt.

## Ausbildungsvergütung bei gekürzter oder verlängerter Ausbildungszeit

Wird die Ausbildungszeit auf Grund einer schulischen Vorbildung verkürzt, besteht keine Pflicht die Ausbildungsvergütung für das zweite und dritte Ausbildungsjahr um den Verkürzungszeitraum früher zu zahlen. Dies ist nur dann der Fall, wenn die schulische Vorbildung auf Grund einer Anrechnungsverordnung angerechnet werden muss. Vereinbarungen zugunsten des Auszubildenden sind aber möglich und werden häufig angewandt.

Aus Tarifverträgen können sich andere Regelungen ergeben.

Wer die Ausbildungszeit verlängern muss, weil die Abschlussprüfung nicht bestanden oder das Ausbildungsziel nicht erreicht wurde, hat keinen Anspruch auf eine höhere Vergütung.

Grundlage: [§ 8 BBiG](#).

## Ausbildungsverkürzung

Soll eine kürzere Ausbildungszeit vereinbart werden, ist im Vertrag der Grund der Verkürzung einzutragen. Mögliche Verkürzungsgründe sind z. B.:

- Abitur / Fachhochschulreife (bis zu 12 Monate),
- Realschulabschluss (bis zu 6 Monate),
- bereits absolvierte Ausbildungszeit im Beruf.

Bitte entsprechende Zeugnisse/Nachweise beifügen.

Wenn die Abkürzung während der laufenden Ausbildungszeit vorgenommen werden soll, können Sie dies über den sogenannten "Antrag auf Änderung des Ausbildungsvertrages" veranlassen (s. Download).

Sollten keine Verkürzungsgründe zu Beginn der Ausbildung vorliegen, der/die Auszubildende aber in der Ausbildung zeigen, dass seine/ihre Leistungen im Betrieb und im Berufskolleg besser sind als die Note 2,49, dann kann ein Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung gestellt werden (s. Download) und die Ausbildungszeit zum Ende hin um 6 Monate verkürzt werden.

Grundlage: [§ 8 BBiG](#).

## **Änderungen im laufenden Ausbildungsverhältnis**

Der laufende Ausbildungsvertrag soll verändert werden? Verkürzt? Verlängert? Wechsel des Ausbildungsberufes? Senden Sie bitte den Antrag auf Änderung des Ausbildungsvertrages an [bildung@bochum.ihk.de](mailto:bildung@bochum.ihk.de).

## **Ausbildungsatlas – Von Bewerbern gefunden werden**

Der Ausbildungsatlas der IHK Mittleres Ruhrgebiet ist ein Verzeichnis von Ausbildungsbetrieben in Bochum, Herne, Witten und Hattingen. Er ist eine wichtige Informationshilfe und unterstützt Schülerinnen und Schüler bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Gesucht werden kann nach dem Sitz der Unternehmen sowie nach Ausbildungsberufen.

Ausbildungsbetriebe können die Ausbildungsberufe über das [IHK-Ausbildungsportal](#) einstellen und veröffentlichen. Im Ausbildungsatlas werden nur Ausbildungsbetriebe angezeigt, die einer Veröffentlichung zugestimmt haben.

Aus Datenschutzgründen müssen Ausbildungsbetriebe einer Veröffentlichung zustimmen. Im Online-Portal können Betriebe unter dem Menüpunkt „Ausbildungsatlas“ Ausbildungsberufe einstellen und zur Veröffentlichung im Ausbildungsatlas freigeben. Im Ausbildungsatlas werden nur Ausbildungsbetriebe angezeigt, die einer Veröffentlichung zugestimmt haben. Über den Button „Mehr“ können einzelne Ausbildungsberufe veröffentlicht oder freigegeben werden. Ist bei „Freigabe erteilt:“ ein „Ja“ hinterlegt, ist der Beruf im [Ausbildungsatlas](#) veröffentlicht. Durch das setzen des Häkchens bei „Einverständniserklärung zur Veröffentlichung“ kann der Betrieb für den Beruf die Veröffentlichung aktivieren oder durch das nicht setzen des Häkchens deaktivieren. Sollen alle angezeigten Ausbildungsberufe veröffentlicht werden, kann dies über den Button „alle Berufe freischalten“ vorgenommen werden.

### **Welche Daten werden im Ausbildungsatlas veröffentlicht?**

Der Betrieb legt fest, welche Ausbildungsberufe und welche Angaben veröffentlicht werden (zum Beispiel Adresse des Ausbildungsbetriebs). Der Ausbildungsatlas enthält jedoch keine Angaben darüber, ob und wie viele Ausbildungsplätze im jeweiligen Jahr konkret angeboten werden. Konkrete Angebote sind nur in der IHK-Lehrstellenbörse verzeichnet. Ausbildungsbetriebe können im Online-Portal für den entsprechenden Ausbildungsberuf eintragen, ob auch Schülerpraktika oder Berufsfelderkundungen angeboten werden.

### **Wo kann ich weitere Informationen zu meinem Ausbildungsbetrieb hinterlegen?**

Im Online-Portal können Sie über den Menüpunkt „Präsentation“ einen Text zu Ihrem Betrieb hinterlegen sowie ein Logo hochladen. Mögliche Dateiformate für das Logo sind JPG- oder BMP-Dateien. Das Logo darf maximal 100 x 100 Pixel groß sein. Diese Präsentationsdaten können im Ausbildungsatlas von potenziellen Bewerbern abgerufen werden.

### **Wie erhalte ich Zugangsdaten?**

Noch keine Zugangsdaten erhalten oder diese verlegt? Schreiben Sie uns einfach an [bildung@bochum.ihk.de](mailto:bildung@bochum.ihk.de).

Sie erreichen das Ausbildungsportal über: [www.bildung-netzn.de](http://www.bildung-netzn.de).  
Benutzername für den Unternehmensaccount: 109# plus Ihre IHK-ID.

## **Ausbildungsvertrag**

Seit Herbst 2020 werden die Ausbildungsverträge über unser Ausbildungsportal geschlossen und übermittelt. Jedes Ausbildungsunternehmen hat hierzu Zugangsdaten erhalten. Neuen Ausbildungsbetrieben werden die Zugangsdaten im Zuge der Ausbildungsberatung übermittelt. Zugangsdaten verlegt? Schreiben Sie uns: [bildung@bochum.ihk.de](mailto:bildung@bochum.ihk.de).

## **Ausbildungszeit (Beginn/Ende/Weiterbeschäftigung)**

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

Hinweis: Endet das Ausbildungsverhältnis mit der Prüfung und soll der/die Auszubildende nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, sollte dies vorab schriftlich mit dem Auszubildenden geklärt werden. Mit einer kommentarlosen Weiterbeschäftigung im Anschluss an die bestandene Abschlussprüfung wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.

## **Ausbildungszeit: Mehrarbeit**

Eine im Ausnahmefall über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu

vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.  
Grundsätzlich hat der/die Auszubildende das Wahlrecht, ob er die Mehrarbeitszeit in Geld vergütet oder durch Freizeit ausgleicht.

## **Auszubildende finden - Bundesweite IHK-Praktika- und Lehrstellenbörse**

Mit dem Link [www.ihk-lehrstellenboerse.de](http://www.ihk-lehrstellenboerse.de) gelangen Sie zu einer kostenlosen Plattform auf der Unternehmen und potentielle Auszubildende sich begegnen können.

Unternehmen können kostenfrei ihre Praktikums- und Ausbildungsangebote online inserieren und aktiv auf Bewerber/-innen zugehen, die dort ein Gesuch eingestellt haben.

Zugangsdaten erhalten Mitgliedsunternehmen hier:  
[koch@bochum.ihk.de](mailto:koch@bochum.ihk.de).

## **Auszubildende/n aus einer laufenden Ausbildung übernehmen**

Die Übernahme eines Auszubildenden oder einer Auszubildenden aus einem gekündigten Ausbildungsverhältnis ist möglich. Es besteht die Möglichkeit, die bereits absolvierte Ausbildungszeit anzurechnen.

Wurde die beendete Ausbildung in unserem Kammerbezirk absolviert, dann benötigen wir keine weiteren Informationen. Bestand das beendete Ausbildungsverhältnis außerhalb unseres Kammerbezirkes, reichen Sie bitte die Austragungsbestätigung der zuständigen Kammer ein. Diese weist die bereits zurückgelegte Ausbildungszeit aus.

Und nicht vergessen: Die erneue Anmeldung am Berufskolleg. Sinnvoll ist hier der direkte Kontakt zur Berufsschule um sicher zu stellen, dass der Auszubildende in das passende Schuljahr eingeschult wird.

# Einstiegsqualifizierung

Für Ausbildungsbetriebe wird es immer schwieriger, geeignete Bewerber zu finden. Mit [Einstiegsqualifizierungen \(EQ\)](#) gibt es ein hervorragendes Instrument, die Fachkräfte von morgen zu sichern. Denn mit EQs geben Unternehmen schwächeren Jugendlichen eine Chance, sich in Ihrem Betrieb zu beweisen. Und viele Jugendliche haben ihre Stärken in der Praxis und weniger im Schulunterricht.

## Elternzeit für Auszubildende

Ein Anspruch auf Elternzeit besteht auch für Auszubildende. Dies ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt.

Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber (oder Auszubildenden) verlangen und gleichzeitig mitteilen, für welchen Zeitraum Elternzeit genommen werden soll.

Ab dem Zeitpunkt, von dem an ein Auszubildender Elternzeit verlangt, höchstens jedoch acht Wochen vor der Elternzeit und auch während der Elternzeit, kann das Ausbildungsverhältnis nicht gekündigt werden.

Da in Anspruch genommene Elternzeit nicht auf die Ausbildungszeit angerechnet wird, verlängert sich die Ausbildungszeit um die Zeit der Inanspruchnahme. Während der Elternzeit ruht das Ausbildungsverhältnis.

Die Verlängerung der Ausbildungszeit erfolgt in der Regel in Kombination mit einer Verlängerung zur Erreichung des Ausbildungszieles, um sicherzustellen, dass das Ausbildungsverhältnis mit bestandener Abschlussprüfung und nicht mit Vertragsablauf vor der Abschlussprüfung endet.

# Ende/Ausbildung und Weiterbeschäftigung

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

Hinweis:

Endet das Ausbildungsverhältnis mit der Prüfung und soll der Auszubildende nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, sollte dies vorab schriftlich mit dem Auszubildenden geklärt werden. Mit einer kommentarlosen Weiterbeschäftigung im Anschluss an die bestandene Abschlussprüfung wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingegangen.

## Fahrtkosten in der Ausbildung

Die Kosten für die Fahrten zwischen der Wohnung und der Ausbildungsstätte trägt der Auszubildende. Ausnahme: Dies ist in einem Tarifvertrag so geregelt.

Fahrtkosten, die dem Auszubildenden durch Fahrten zum Kunden oder zur Baustelle entstehen, muss der Betrieb hingegen ersetzen.

Was aber, wenn der Auszubildende von seiner Wohnung direkt zum Kunden oder zur Baustelle fährt? Dann hat der Betrieb die Fahrtkosten zu ersetzen, die über die Kosten hinaus gehen, die bei einer Fahrt zwischen Ausbildungsbetrieb und Kunde/Baustelle entstanden wären.



# Freistellung Berufsschulzeiten

Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes erfolgte die Gleichstellung erwachsener mit jugendlichen Auszubildenden bei der Freistellung und Anrechnung von Berufsschul- und Prüfungszeiten.

Nach [§ 15 BBiG](#) sind Auszubildende für den Berufsschulunterricht freizustellen.

Die bisher geltende Unterscheidung zwischen minderjährigen und volljährigen Auszubildenden bei der Freistellung für den Berufsschulunterricht gibt es nicht mehr.

Für beide Azubigruppen gilt die gleichlautende Regelung, die sich für Minderjährige aus [§ 9 JArbSchG](#), für Erwachsene aus dem neu geschaffenen § 15 BBiG ergibt.

Beschäftigung vor Berufsschulbeginn:

Minderjährige und volljährige Auszubildende dürfen nicht vor einem um 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht beschäftigt werden.

Beschäftigung nach Berufsschulende:

Künftig dürfen alle Auszubildenden nach der Berufsschule (an 1 Tag) nicht mehr im Ausbildungsbetrieb beschäftigt werden.

## 1. Wöchentliche Beschulung

*Ein* Berufsschultag pro Woche mit mehr als 5 Unterrichtsstunden à 45 Minuten wird mit 8 Zeitstunden angerechnet. An diesem Tag darf der Auszubildende im Betrieb nicht mehr beschäftigt werden.

Ein zweiter Berufsschultag in der Woche wird mit der tatsächlichen Unterrichtszeit plus Pausenzeiten angerechnet. Gibt es in einer Woche zwei Berufsschultage mit jeweils mehr als 5 Unterrichtsstunden, ist der Auszubildende also verpflichtet an einem der beiden Tage wieder in den Betrieb zurückzukehren. An welchem der beiden Tage, bestimmt der Ausbildungsbetrieb.

Ein Auszubildender darf nur dann nach der Berufsschule im Betrieb weiter ausgebildet werden, wenn dies zumutbar ist. Unzumutbar wäre

es, wenn die verbleibende betriebliche Restausbildungszeit in keinem Verhältnis zu der dafür aufzuwendenden Wegezeit steht und für eine sinnvolle Ausbildung zu kurz wäre.

Unzulässig ist es, die betriebliche Ausbildungszeit an Berufsschultagen abweichend von der ansonsten betrieblich üblichen Ausbildungszeit zu regeln.

#### **Beispiel 1:**

**Die betriebliche Ausbildungszeit beträgt Montag bis Donnerstag jeweils 7 h 30, freitags nur 6 h.**

**Die durchschnittliche tägliche Ausbildungszeit beträgt daher 7 h 12 min.**

**Der/die Auszubildende muss freitags zur Berufsschule, diese dauert 6 Unterrichtsstunden à 45 Minuten.**

**Der Berufsschulbesuch ist also mit 7 h 12 anzurechnen, auch wenn die freitägliche betriebliche Ausbildungszeit nur 6 h beträgt. Der/die Auszubildende hat also einen „überschießenden“ Freistellungsanspruch an den anderen Tagen von insgesamt 1 h 12 min.**

#### **Beispiel 2:**

**Der über 5-stündige Berufsschultag ist montags.**

**Montags wird im Ausbildungsbetrieb nicht gearbeitet. Die wöchentliche Ausbildungszeit beträgt 40 h (di – sa jeweils 8 h).**

**Der Berufsschulbesuch ist also mit 8 h anzurechnen, auch wenn der Berufsschultag außerhalb der Ausbildungszeit liegt.**

**Der/die Auszubildende kann also nur noch 32 h im Betrieb ausgebildet werden.**

#### **Beispiel 3:**

**Der Berufsschulbesuch dauert 5 Unterrichtsstunden à 45 Minuten.**

**Er beginnt um 8 Uhr und endet um 12:25 (= 4:25 h).**

**Die Berufsschulzeit wird mit 4:25 h auf die Ausbildungszeit angerechnet.**

Ein zweiter Berufsschultag in der Woche wird mit der tatsächlichen Unterrichtszeit plus Pausen- und Wegezeit angerechnet.

Gibt es in einer Woche zwei Berufsschultage mit jeweils mehr als 5 Unterrichtsstunden, ist der Auszubildende also verpflichtet an einem der beiden Tage wieder in den Betrieb zurückzukehren. An welchem der beiden Tage, bestimmt der Ausbildungsbetrieb.

Ein/e Auszubildende/r darf nur dann nach der Berufsschule im Betrieb weiter ausgebildet werden, wenn dies zumutbar ist. Unzumutbar wäre es, wenn die verbleibende betriebliche Restausbildungszeit in keinem Verhältnis zu der dafür aufzuwendenden Wegezeit steht und für eine sinnvolle Ausbildung zu kurz wäre.

Unzulässig ist es, die betriebliche Ausbildungszeit an Berufsschultagen abweichend von der ansonsten betrieblich üblichen Ausbildungszeit zu regeln.

## **2. Blockunterricht**

In Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen.

Der Berufsschulunterricht ist dann mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit anzurechnen. Eine Beschäftigung des Auszubildenden in dieser Woche ist damit grundsätzlich ausgeschlossen.

### **Achtung**

Für alle Auszubildende gilt: Nicht ausgeschöpfte Zeitanteile eines Tages kann der Ausbildungsbetrieb nicht sammeln und an anderen Tagen nacharbeiten lassen. Die Ausbildungsleistung ist rechtlich eine Fixschuld und daher nur am selben Tag von dem/der Auszubildenden zu erbringen.

[Hier](#) finden Sie die wichtigsten Änderungen des BBiG auf einen Blick.

# Jugendarbeitsschutzschutz: Ärztliche Untersuchungen

Häufig sind Auszubildende zum Start der Ausbildung noch nicht volljährig.

Jugendliche (unter 18 Jahren) müssen sich vor Beginn der Ausbildung die vorgeschriebene ärztliche Untersuchungsbescheinigung aushändigen lassen. Hier muss der Arzt bestätigen, dass aus gesundheitlicher Sicht keine Bedenken gegen eine Ausbildung in dem gewünschten Beruf bestehen.

Eine Nachuntersuchung vor Ablauf des ersten Jahres muss erfolgen, wenn der Auszubildende zu diesem Zeitpunkt noch nicht volljährig ist.

Die Kosten der Untersuchung trägt das Land Nordrhein-Westfalen. Entsprechende Berechtigungsscheine erhält man in der Regel in den Bürgerbüros der Städte.

Die Erstbescheinigung wird zusammen mit dem Antrag zur Eintragung des Ausbildungsvertrages bei der IHK eingereicht. Nicht vergessen: Die erneute Bescheinigung nach einem Jahr bitte ebenfalls der IHK zuleiten. [Hier](#) finden Sie die gesetzliche Grundlage.

## Krankheit (Arbeitsunfähigkeit)

Auszubildende müssen den Betrieb unverzüglich benachrichtigen, wenn sie arbeitsunfähig sind. Das erfordert im Regelfall eine telefonische Nachricht zu Beginn der betrieblichen Arbeitszeit am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit.

Die Auszubildenden müssen dabei mitteilen, dass und wie lange sie voraussichtlich arbeitsunfähig sind ([§ 5 Abs. 1 EFZG](#)).

Angaben über die Art oder Ursache der Arbeitsunfähigkeit müssen die Azubis nicht machen. Etwas anderes gilt nur bei ansteckenden Krankheiten, vor denen der Arbeitgeber Mitarbeiter und Kunden schützen muss.

Die Mitteilung kann auch per Fax, SMS oder E-Mail sowie durch Boten (Angehörige oder Arbeitskollegen) erfolgen. Allerdings trägt der Auszubildende hier die Verantwortung, wenn die Nachricht nicht, zu spät oder falsch ankommt.

Die verspätete Anzeige hat keinen Einfluss auf den Fortzahlungsanspruch der Ausbildungsvergütung (BAG DB 1971, 2265), kann aber nach Abmahnung und im Wiederholungsfall zur Kündigung führen.

### **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**

Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage (nicht Arbeitstage) dauert, muss dem Ausbildungsbetrieb spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ("Gelber Schein") vorgelegt werden (§ 5 Abs. 1 S. 2 EFZG). Fällt dieser Tag auf einen Sonntag oder einen gesetzlichen Feiertag, verlängert sich die Frist bis zum darauffolgenden Arbeitstag.

Der Betrieb kann von seinen Auszubildenden aber auch schon früher, zum Beispiel am ersten Krankheitstag, eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlangen (§ 5 Abs. 1 S. 3 EFZG). Auszubildende können das – ohne Mitwirkung des Betriebsrates – jederzeit verlangen. Eine Begründung ist dafür nicht erforderlich.

Wenn ein Arbeitgeber generelle Regelungen trifft, sind diese – sofern ein Betriebsrat besteht – mitbestimmungspflichtig.

Bei Erkrankung im Ausland genügt die Zusendung per E-Mail oder Fax, wenn das Original auf dem Postweg nachgesandt wird.

Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, als in der ersten ärztlichen Bescheinigung angegeben, muss eine erneute ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden.

Auch diese muss spätestens am ersten Arbeitstag nach dem dritten Kalendertag der noch nicht bescheinigten Arbeitsunfähigkeitsdauer vorliegen (§ 5 Abs. 1 S. 4 EFZG).

## **Fortzahlung der Vergütung**

Wenn der/die Auszubildende arbeitsunfähig erkrankt ist, hat er/sie bis zur Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung in voller Höhe ([§ 19 Abs. 1 Nr. 2b BBiG](#), § 5 EFZG).

### **Welche Sanktionsmöglichkeiten hat der Arbeitgeber?**

**Der Arbeitgeber kann die Fortzahlung der Ausbildungsvergütung solange verweigern, bis der Auszubildende seine Arbeitsunfähigkeit nachgewiesen hat – entweder durch Vorlage der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung oder durch jedes andere zulässige Beweismittel (BAG 01.10.1997 - 5 AZR 726/96). Der Arbeitgeber hat also kein endgültiges Leistungsverweigerungsrecht, sondern nur ein Zurückbehaltungsrecht**

([§ 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG](#)). Wenn der/die Auszubildende die Arbeitsunfähigkeit schließlich nachgewiesen hat, muss der Betrieb rückwirkend ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zahlen. Eine Kürzung um die Tage, an denen die Bescheinigung nicht vorgelegen hat, ist nicht zulässig.

Bei wiederholter Nichtvorlage oder verspäteter Vorlage kann der Arbeitgeber nach vorheriger Abmahnung des Ausbildungsverhältnisses – je nach Lage des Falles - kündigen.

### **Was passiert nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungspflicht?**

**Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums erhält der Auszubildende für längstens 78 Wochen in 3 Jahren Krankengeld von der Krankenkasse in Höhe von 70 % der Bruttovergütung, maximal aber 90 % der Nettovergütung (§ 44 SGB V).**

**Muss die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlungspflicht vorgelegt werden?**  
**Jeder Auszubildende ist auch nach Ablauf der sechswöchigen**

**Entgeltfortzahlung verpflichtet, seinem Arbeitgeber bei Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Arbeitsunfähigkeits-Folgebescheinigung vorzulegen (LAG Köln, 2.11.1988, 2 Sa 850/88, DB 1989, 1294). Der/die Auszubildende kann seine noch andauernde Erkrankung dann auch mit dem Auszahlungsschein der Krankenkasse nachweisen.**

**Versäumt der/die Auszubildende dies, kann der Arbeitgeber ihm eine Abmahnung aussprechen und im Wiederholungsfall – je nach Lage – kündigen.**

**Gibt es eine Entgeltfortzahlung bei wiederholter Krankheit?  
Jede neue Krankheit löst einen neuen Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber für die Dauer von maximal sechs Wochen aus.**

Etwas anderes gilt hier nur gem. [§ 3 Abs.1 S. 2 Nr.1 EFZG](#) dann, wenn

- zwischen zwei Zeiträumen der Arbeitsunfähigkeit mehr als 6 Monate vergangen sind oder
- 12 Monate seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit verstrichen sind.

**Kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei selbst verschuldeter Arbeitsunfähigkeit**

**Bei einer selbst verschuldeten Arbeitsunfähigkeit besteht kein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Entgeltfortzahlung ([§ 19 Abs. 1 Nr. 2b BBiG](#), [§ 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG](#)).**

Verschulden liegt in der Regel dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch einen grob fahrlässigen Verstoß gegen

- berufsgenossenschaftliche Unfallverhütungsvorschriften
- wesentliche Verhaltenspflichten des Betriebes oder
- Straßenverkehrsregeln

verursacht wurde.

Für das Verschulden des Auszubildenden ist der Betrieb darlegungs- und beweispflichtig.

### **Anfechtung durch Arbeitgeber**

**Muss sich der Auszubildende bei Arbeitsunfähigkeit zu Hause aufhalten?**

**Die Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht zwingend, dass Auszubildende sich zu Hause aufhalten müssen. Sie dürfen aber nichts tun, was die Genesung verzögert oder gefährdet.**

**Kann der Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung anfechten?**

**Grundsätzlich beweist eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, dass der/die Auszubildende tatsächlich arbeitsunfähig ist.**

**Wenn der Auszubildende das Attest nicht anerkennen will, muss er berechnete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeitserklärung vorbringen.**

Folgende Indizien können den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern:

- Ankündigung der Arbeitsunfähigkeit durch Auszubildende
- Androhung der Arbeitsunfähigkeit im Falle der Nichterteilung von Urlaub
- Attestierung beruht nicht auf einer ärztlichen Untersuchung,
- Auszubildende verrichten Schwarzarbeit oder arbeiten ganztägig beim Eigenheimbau
- häufiger Arztwechsel
- Rückdatierung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung um mehr als 2 Tage
- kein Praxisstempel oder keine Unterschrift des Arztes/der Ärztin
- Auffällig häufige oder nur kurze Arbeitsunfähigkeit
- Beginn der Arbeitsunfähigkeit fällt häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Woche,



- Die Arbeitsunfähigkeit wurde von einem Arzt festgestellt, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auffällig geworden ist.

Bestehen solche Zweifel, kann der Arbeitgeber die Krankenkasse des/der Auszubildenden mit einer Untersuchung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen beauftragen (§ 275 Abs. 1 Nr. 3 b SGB V). Dieser Auftrag zur Begutachtung muss vom Medizinischen Dienst innerhalb von drei Tagen durchgeführt werden.

### **Kündigung bei Krankheit**

Auszubildenden kann auch während einer Krankheit gekündigt werden. Die Krankheit verhindert nicht, dass eine Kündigung aus anderem Grund (zum Beispiel verhaltensbedingte Kündigung wegen unentschuldigtem Fehlen in der Berufsschule) wirksam wird.

Der Betrieb kann dem Auszubildenden aber wegen einer Krankheit grundsätzlich nicht kündigen.

### **Kündigung bei Langzeiterkrankungen**

Bei Langzeiterkrankungen kann gekündigt werden, wenn

- feststeht, dass die Eignung für den Ausbildungsberuf infolge der Krankheit (zum Beispiel Allergien) dauerhaft entfallen ist
- oder mit einer Gesundung innerhalb der Ausbildungszeit nicht zu rechnen ist. Dies ist der Fall, wenn in den nächsten 24 Monaten nicht mit einer Gesundung zu rechnen ist (BAG 12.04.2002; NZA 2002,1081) oder der Azubi bereits 18 Monate arbeitsunfähig erkrankt und eine Gesundung noch völlig ungewiss ist (BAG 21.05.1992; DB 1993, 1292).

### **Krankheit während des Urlaubs**

Wird der Auszubildende während des Urlaubs krank und kann er diese Krankheit durch ärztliches Attest nachweisen, so wird diese Zeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Die Krankheitstage gelten dann nicht als Urlaubstage.

### **Abschlussprüfung trotz Arbeitsunfähigkeit möglich**

Der Prüfling darf trotz Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich an der Prüfung teilnehmen, Kranken- und Unfallversicherungsschutz bestehen fort. Eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung ist grundsätzlich nicht erforderlich.

Bei praktischen Prüfungen ist der Prüfungsausschuss aber aus seiner Fürsorgepflicht heraus verpflichtet, Auszubildende von der Prüfung abzuhalten und nach Hause zu schicken, wenn sie erkennbar prüfungsunfähig sind und die Ablegung der Prüfung ein erkennbares Sicherheitsrisiko darstellen würde.

Wenn ein Prüfling an der Prüfung teilnimmt, obwohl er weiß, dass er krank ist, kann er sich später nicht auf seine Erkrankung berufen und nach Prüfungsende wieder von der Prüfung zurücktreten, sondern muss das Prüfungsergebnis akzeptieren (OVG Schl-H, 23.09.1994, SPE Prüfungsunfähigkeit 596 Nr 49).

## **Kündigung während der Probezeit**

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis von jeder Seite ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Eine Kopie ist bei der IHK einzureichen, damit der Ausbildungsvertrag ausgetragen werden kann. Hierzu erhalten beide Parteien eine Austragungs-Bestätigung. Die Abmeldung am Berufskolleg erfolgt durch das Unternehmen.

## **Kündigung/ Aufhebung der Ausbildung nach der Probezeit**

Die Kündigung bzw. Aufhebung eines Ausbildungsvertrages bedarf grundsätzlich der Schriftform!

Ein Ausbildungsverhältnis kann schriftlich gekündigt werden

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

Grundsätzlich empfehlen wir Ihnen, einen Fachanwalt für Arbeitsrecht einzuschalten.

Ein Ausbildungsverhältnis kann jederzeit einvernehmlich über eine Aufhebungsvereinbarung beendet werden. Eine Vorlage zur einvernehmlichen Beendigung der Ausbildung finden Sie im Downloadbereich.

Jede Partei hat nach Erhalt einer fristlosen Kündigung die Möglichkeit, eine Schlichtung bei der IHK MR zu beantragen. Ein Schlichtungsausschuss ist die Schiedsstelle, bevor gerichtlich verhandelt wird.

Zur Beilegung aller Streitigkeiten zwischen dem Ausbildungsunternehmen und der oder dem Auszubildenden aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis hat die IHK Mittleres Ruhrgebiet gemäß § 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz einen Schlichtungsausschuss eingerichtet.

Wird der Berufsausbildungsvertrag gekündigt oder aufgehoben, so ist eine Kopie der Kündigung/Aufhebung bei der IHK zur Löschung des Berufsausbildungsverhältnisses einzureichen.

Ist das Ausbildungsverhältnis aufgelöst worden, können Betriebe dies der IHK im Online-Portal elektronisch mitteilen. Unter dem Menüpunkt „Ausbildungsverhältnisse“ wählen Betriebe den/die entsprechenden Auszubildende/n aus. Der Antrag kann komplett digital erfasst werden an die IHK gesendet werden. Dokumente, wie zum Beispiel eine

Kündigung, können als Scan oder Foto hochgeladen werden. Der/die Auszubildende und der Betrieb werden per E-Mail über die Auflösung informiert.

## **Mobiles Ausbilden**

Sie haben in der Pandemie die Ausbildung zum Teil auch im Homeoffice oder mobil gemeistert und möchten es auch weiterhin tun?

In den letzten Monaten fanden in vielen Unternehmen Ausbildungsabschnitte - oft in nicht unerheblichen Umfang - im Homeoffice oder mobil statt. In den überwiegenden Fällen auch erfolgreich. Viele Unternehmen haben gegenüber den IHKs den Wunsch geäußert, diese neue Form der Ausbildung auch künftig als ergänzenden und optionalen Baustein in die Berufsausbildung zu integrieren.

Dieses Thema gehört aktuell wohl zu den am heißesten diskutierten Themen in der Kammerwelt.

Auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes zeigt nun die IHK-Organisation Wege, Leitlinien und Empfehlungen auf, wie mobiles Ausbilden auch nach der Pandemie möglich sein kann.

## **Probezeit – Was gilt es zu beachten?**

Nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) beträgt die Probezeit für Auszubildende mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate dauern (§ 20). Die genaue Dauer legen der/die Auszubildende und der/die Auszubildende im Ausbildungsvertrag fest.

Die Probezeit ist eine Bedenkzeit

- für den/die Auszubildende/n, ob er die richtige Entscheidung bei seiner Berufswahl getroffen hat und
- für den Betrieb, ob der/die Auszubildende für den Beruf geeignet ist und sich in das Betriebsgeschehen einpasst.

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

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

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

### **Verlängerung der Probezeit**

Die Vereinbarung einer kürzeren oder längeren Frist ist gemäß § 25 BBiG unwirksam. Die Vereinbarung einer sechsmonatigen Probezeit ist demnach unzulässig (LAG Baden-Württemberg vom 15. November 1975. EzB Nr. 5 zu § 13 BBiG a. F.).

### **Verlängerung der Probezeit bei Krankheit**

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

# Rechte und Pflichtenwährend der Berufsausbildung

Hier finden Sie eine umfassende Broschüre, die über die Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung aufklärt. Ein Nachschlagewerk für Auszubildende und Ausbildende.

## **Buchetipp:**

Clemens Urbanek

"Handbuch Ausbildung"

Erschienen bei Christiani ISBN-13: 9783871256165.

## Schlichtung

Zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen dem Ausbildungsunternehmen und der oder dem Auszubildenden aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis hat die IHK Mittleres Ruhrgebiet gemäß § 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz einen Schlichtungsausschuss eingerichtet. Ansprechpartnerin ist Silke Eulgem-Trotzki: 0234 9113140 oder [eulgem@bochum.ihk.de](mailto:eulgem@bochum.ihk.de). Den Antrag finden Sie im Downloadbereich.

## Schwangerschaft in der Ausbildung

Arbeitgeber benachrichtigen:

Wird Ihre Auszubildende im Laufe der Ausbildung schwanger, sollte sie das Unternehmen frühzeitig über die Schwangerschaft informieren. Das ist auch die Voraussetzung dafür, dass Sie als Arbeitgeber alle Schutzvorschriften (u.a. Mutterschutzgesetz) für Schwangere einhalten können. Über die Schwangerschaft darf der Ausbilder den Betriebsrat, den Werkschutz und die Gewerbeaufsicht informieren. Ansonsten ist der Ausbilder zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Keine Verlängerung der Ausbildungszeit:

Die Ausbildungszeit wird durch die Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung nicht automatisch verlängert. Wird allerdings Elternzeit genommen, verlängert sich die Ausbildungszeit automatisch. Das Formular für die Meldung der Elternzeit (s. Downloadbereich) senden Sie bitte an [bildung@bochum.ihk.de](mailto:bildung@bochum.ihk.de).

Prüfungsteilnahme möglich:

Schwangere und Wöchnerinnen, die prüfungsunfähig sind und dies durch ärztlichen Attest nachweisen, können aus wichtigem Grund von der Prüfung zurücktreten. Wenn Sie auf besonderen Schutz verzichten, können sie aber an der Prüfung teilnehmen.

Mutterschaftsgeld wird auch für Auszubildende gezahlt.

Freizeit für ärztliche Untersuchungen, die im Rahmen der Mutterschaftshilfe erforderlich sind, muss gewährt werden.

## Sozialversicherung

Der Schutz der Sozialversicherung gilt auch für Berufsanfänger. Bitte melden Sie Ihren Auszubildenden – analog zu Ihren Beschäftigten – in allen Zweigen der Sozialversicherung an. Die Meldung zur Berufsgenossenschaft erfolgt über die Jahresmeldung

## Teilzeitausbildung – Seit dem 01.01.2020 für alle möglich

Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes steht eine Ausbildung in Teilzeit nun allen offen!

Hier ein Auszug aus § 7a des BBiG:

(1) Die Berufsausbildung kann in Teilzeit durchgeführt werden. Im Berufsausbildungsvertrag ist für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit zu vereinbaren. Die Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht

mehr als 50 Prozent betragen.

(2) Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden... .

(3) Auf Verlangen der Auszubildenden verlängert sich die Ausbildungsdauer auch über die Höchstdauer nach Absatz 2 Satz 1 hinaus bis zur nächsten möglichen Abschlussprüfung.

(4) Der Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrages ... in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse für eine Teilzeitberufsausbildung kann mit einem Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer ... verbunden werden.

Neu ist auch: Die Ausbildungszeit verlängert sich immer um die Zeit, um die die Ausbildung verkürzt wird.

Beispiel-Berechnung:

Statt 40 Stunden beträgt die wöchentliche Ausbildungszeit 30 Stunde. Teilt man 40 durch 30, erhält man den Verhältnissfaktor 1,333. Beträgt die Regelausbildungszeit 36 Monate, multipliziert man diese mit dem Verhältnissfaktor 1,333. Das Ergebnis wird grundsätzlich abgerundet und man kommt in diesem Beispiel auf eine Ausbildungszeit von 47 Monaten.

Berufsschulzeiten können nicht in Teilzeit absolviert werden!

Die Ausbildung kann sowohl in Teilzeit begonnen als auch fortgesetzt werden. Den Betrieben und Auszubildenden bietet das Modell die Möglichkeit, bereits begonnene Ausbildungen sinnvoll zu Ende zu führen, wenn sich die persönliche Lebenssituation ändert. Es ermöglicht Betrieben darüber hinaus sich weitere Bewerbergruppen zu erschließen. Der Einsatz der Auszubildenden im Betrieb erfolgt nach gemeinsamer Absprache. Die Ausbildungsvergütung reduziert sich entsprechend der gekürzten Ausbildungszeit.



Grundsätzlich kann jedes Unternehmen eine Teilzeitausbildung anbieten.

## Urlaubsanspruch in der Ausbildung

Jeder Azubi hat Anspruch auf Urlaub in der Ausbildung. Der Urlaubsanspruch richtet sich danach, wie alt ein Auszubildender am 01.01 eines Jahres ist.

Weiterhin wird zwischen Werk- und Arbeitstagen unterschieden.

Werktage:

Als Werktage bezeichnet man in der Regel die Wochentage von Montag bis Samstag.

Arbeitstage:

Unter Arbeitstagen versteht man die Wochentage Montag bis Freitag.

Für zu diesem Zeitpunkt volljährige Azubis richtet sich der Anspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

20 Arbeitstage

24 Werktage

Bei minderjährigen Azubis ist der Anspruch im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) geregelt. Die genaue Anzahl an Urlaubstagen pro Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr!) wird im Ausbildungsvertrag festgelegt.

Damit gilt für minderjährige Azubis nachfolgende Regelung:

- mindestens 30 Werktage/25 Arbeitstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mindestens 27 Werktage/23 Arbeitstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 17 Jahre alt ist,
- mindestens 25 Werktage/21 Arbeitstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 18 Jahre alt ist.

Der Anspruch auf Urlaub entsteht erstmalig nach einer Wartezeit von 6 Monaten. Der Betrieb kann aber Urlaub auch bereits innerhalb dieser

Wartezeit gewähren. Der Urlaub soll möglichst zusammenhängend in den Berufsschulferien genommen werden.

## **Urlaubsanspruch bei Betriebswechsel**

Wechselt eine Auszubildender/ eine Auszubildende den Ausbildungsbetrieb und hat bereits von seinem früheren Betrieb Urlaub erhalten, so hat er/sie keinen Urlaubsanspruch mehr gegenüber dem neuen Ausbildungsbetrieb (§6 BUrlG). Der ehemalige Ausbildungsbetrieb ist dann verpflichtet, dem/der Auszubildenden eine Urlaubsbescheinigung über dem bereits im Kalenderjahr gewährten Urlaub auszuhändigen. Wurde im ehemaligen Ausbildungsbetrieb kein Urlaub gewährt, so hat er/seie Urlaubsanspruch im neuen Ausbildungsbetrieb. Dieser kann nicht verwehrt werden!

Weitere Informationen hierzu finden Sie im Jugendarbeitsschutzgesetz ([JArbSchG](#)) und im Bundesurlaubsgesetz ([BUrlG](#)).

## **Übernahme von einem Azubi in der laufenden Ausbildung**

Die Übernahme eines Auszubildenden aus einem vom vorherigen Ausbildungsbetrieb gekündigten Ausbildungsverhältnis ist möglich. Es besteht die Möglichkeit, die bereits absolvierte Ausbildungszeit anzurechnen, wenn im selben Beruf oder in einem Beruf mit gleichen Ausbildungsanteilen ausgebildet werden soll.

Wurde die beendete Ausbildung in unserem Kammerbezirk absolviert, dann benötigen wir keine weiteren Informationen. Bestand das beendete Ausbildungsverhältnis außerhalb unseres Kammerbezirkes, reichen Sie bitte die Austragungsbestätigung der zuständigen Kammer ein. Diese weist die bereits zurückgelegte Ausbildungszeit aus.

Und nicht vergessen: Die erneute Anmeldung am Berufskolleg. Sinnvoll ist hier der direkte Kontakt zur Berufsschule um sicher zu stellen, dass der Auszubildende in das passende Schuljahr eingeschult wird.

# Vergütung (§ 17 BBiG)

Auszubildende erhalten eine angemessene Vergütung, die mindestens jährlich ansteigen muss. Wann die Vergütung im Einzelfall als angemessen anzusehen ist, richtet sich danach, ob ein einschlägiger Tarifvertrag besteht und die Vertragsparteien tarifgebunden sind. Besteht eine tarifliche Bindung oder ist der branchenübliche Tarif allgemeinverbindlich, so ist die dort festgelegte Ausbildungsvergütung maßgebend.

Besteht keine Tarifbindung, existiert aber ein branchenüblicher Tarif, in dessen Geltungsbereich das Ausbildungsverhältnis fällt und der somit anwendbar wäre, so ist die dort festgelegte Ausbildungsvergütung zugrunde zu legen und darf maximal um 20 Prozent unterschritten werden. Der Betrag darf allerdings nicht unterhalb der Mindestvergütung liegen.

In den wenigen verbleibenden Fällen gilt die gesetzliche Mindestvergütung, die wie folgt gestaffelt ist:

Beginn der Ausbildung	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr + 18 %	3. Ausbildungsjahr + 35 %
2020 (01.01.-31.12.2020)	515 EUR	607,70 EUR (515 EUR + 18 %)	695,25 EUR (515 EUR + 35 %)
2021 (01.01.-31.12.2021)	550 EUR	649 EUR (550 EUR + 18 %)	742,50 EUR (550 EUR + 35 %)
2022 (01.01.-31.12.2022)	585 EUR	690,30 EUR (585 EUR + 18 %)	789,75 EUR (585 EUR + 35 %)
2023 (01.01.-31.12.2023)	620 EUR	731,60 EUR (620 EUR + 18 %)	837 EUR (620 EUR + 35 %)

Ab 2024

Wie die Mindestausbildungsvergütung sich in den Folgejahren entwickelt, gibt das Bundesministerium für Bildung und Forschung jeweils im November des jeweiligen Vorjahres bekannt.

Bei Krankheit gilt ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zu 6 Wochen.

Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer ([§ 8 BBiG](#)) Auf gemeinsamen Antrag der Vertragspartner hat die IHK die Ausbildungsdauer zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Dauer erreicht wird. Eine Verkürzung der Ausbildungszeit kann bereits bei Vertragsabschluss vereinbart werden. Eine nachträgliche Verkürzung im Verlauf der Ausbildung geht mit einem Änderungsvertrag einher. Es wird insbesondere die Vorbildung des Auszubildenden zugrunde gelegt und das Ausbildungsverhältnis im Nachhinein verkürzt. Auf die Ausbildungszeit kann z. B. ein höherwertiger allgemeinbildender Schulabschluss oder eine Berufsausbildung in demselben oder einem verwandten Beruf (anteilig) angerechnet werden (z. B. bei Abitur maximal 12 Monate). Mehrere Abkürzungsmöglichkeiten können nebeneinander berücksichtigt werden. Die Mindestausbildungsdauer darf jedoch die Hälfte der regulären Dauer gemäß der Ausbildungsordnung nicht unterschreiten (z. B. 18 Monate und bei einer regulären Dauer von 36 Monaten). Die aktuellen Leistungen des Auszubildenden finden keine Berücksichtigung. Einen Antrag auf Änderung des Berufsausbildungsvertrages finden Sie im Downloadbereich. Alternativ nutzen Sie unser Ausbildungsportal. In Ausnahmefällen kann es auch zu einer Verlängerung der Ausbildungszeit kommen, bevor eine Prüfung abgelegt wurde, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Sofern nicht ohnehin Einigkeit zwischen den Vertragspartnern besteht, z. B. wegen

langfristiger Erkrankung, können Auszubildende bei der IHK einen entsprechenden Antrag stellen. Vor der Entscheidung ist der Auszubildende zu hören. Zur Meldung der Änderung nutzen Sie bitte das Ausbildungsportal oder das Formular im Downloadbereich (Änderung zum Ausbildungsvertrag).

### **Info's über alle Ausbildungsberufe:**

<https://trierihk.sharepoint.com/:w:/r/sites/GBAusbildung/Freigegebene%20Dokumente/Ausbildungsatlas/Berufsbeschreibungen%20Emma.docx?d=wee744af7f2f54cd7897ea838014bf880&csf=1&web=1&e=2BNfO9>

### **PDF: Quellen**

[IHK Trier - Zulassung zur Abschlussprüfung ohne vorangegangenes Berufsausbildungsverhältnis \(§ 45 Abs. 2 BBiG\) \(ihk-trier.de\)](#)

[IHK Trier - Zugelassene Hilfsmittel zur IHK Zwischen- und Abschlussprüfung \(ihk-trier.de\)](#)

[IHK Trier - Ausbildungsvergütung \(ihk-trier.de\)](#)

[IHK Trier - Ausbildungsnachweis/Berichtsheft \(ihk-trier.de\)](#)

[IHK Trier - Prüfungstermine \(ihk-trier.de\)](#)

[IHK Trier - Fehlzeiten \(ihk-trier.de\)](#)

[IHK Trier - Nachteilsausgleich \(ihk-trier.de\),](#)

[IHK Trier - Azubi-InfoCenter \(ihk-trier.de\)](#)

[IHK Trier - Urlaubsanspruch in der Ausbildung \(ihk-trier.de\)](#)

[IHK Trier - Azubi fit! \(ihk-trier.de\)](#)

### **Quellen andere IHKs:**

[FAQ - die am häufigsten gestellten Fragen zur Ausbildung - IHK Nord Westfalen](#)

<https://www.ihk.de/bochum/hauptnavigation/bildung/unternehmen/faq-ausbildung-5589658>

<https://www.ihk.de/nordwestfalen/bildung/ausbildung/bildung-a-z/ausbildungsvertrag-3581300>

<https://www.ihk.de/nordwestfalen/bildung/ausbildung/bildung-a-z/ausbildungsverguetung-3557042?print=true&printsrc=button>

<https://www.ihk.de/nordwestfalen/bildung/ausbildung/bildung-a-z/probezeit-3571864>

<https://www.ihk.de/nordwestfalen/bildung/ausbildung/bildung-a-z/urlaub-3570504?print=true&printsrc=button>

<https://www.ihk.de/regensburg/aus-und-weiterbildung/ausbildung/haeufige-fragen-zur-ausbildung-faq--883782>

<https://www.ihk.de/nordwestfalen/bildung/ausbildung/bildung-a-z/auslandsaufenthalte-3572526>

<https://www.ihk.de/nordwestfalen/bildung/ausbildung/bildung-a-z/kuendigung-3613056>

<https://www.ihk.de/nordwestfalen/bildung/ausbildung/bildung-a-z/urlaub-3570504>

<https://www.ihk.de/hagen/bildung/faq-fuer-ausbilder-und-azubis-4744588>

<https://www.ihk.de/nordwestfalen/bildung/ausbildung/bildung-a-z/ausbildungsverguetung-3557042>

<https://www.ihk.de/nordwestfalen/bildung/pruefungen/zulassung-3604654>

**Quelle IHK Trier**

<https://www.ihk-trier.de/p/Ausbildungsbotschafter-2121.html>

[https://www.ihk-trier.de/p/Fit\\_in\\_Ausbildung\\_Azubi\\_fit-1981.html](https://www.ihk-trier.de/p/Fit_in_Ausbildung_Azubi_fit-1981.html)

[https://www.ihk-trier.de/p/Zulassung\\_zur\\_Abschlusspruefung\\_ohne\\_vorangegangenes\\_Berufsausbildungsverhaeltnis\\_45\\_Abs. 2\\_BBiG-2670.html](https://www.ihk-trier.de/p/Zulassung_zur_Abschlusspruefung_ohne_vorangegangenes_Berufsausbildungsverhaeltnis_45_Abs. 2_BBiG-2670.html)

[https://www.ihk-trier.de/p/Zugelassene\\_Hilfsmittel\\_zur\\_IHK\\_Zwischen\\_und\\_Abschlusspruefung-1889.html](https://www.ihk-trier.de/p/Zugelassene_Hilfsmittel_zur_IHK_Zwischen_und_Abschlusspruefung-1889.html)

<https://www.ihk-trier.de/p/Ausbildungsverguetung-2657.html>

<https://www.ihk-trier.de/p/Ausbildungsnachweis-326.html>

<https://www.ihk-trier.de/p/Pruefungstermine-2669.html>

<https://www.ihk-trier.de/p/Fehlzeiten-2665.html>

<https://www.ihk-trier.de/p/Nachteilsausgleich-2666.html>

<https://www.ihk-trier.de/p/AzubiInfoCenter-2881.html>

[https://www.ihk-trier.de/p/Urlaubsanspruch\\_in\\_der\\_Ausbildung-2714.html](https://www.ihk-trier.de/p/Urlaubsanspruch_in_der_Ausbildung-2714.html)

<https://www.ihk-trier.de/p/ASTAInfocenter-2910.html>

---