



Würzburg-Schweinfurt  
Mainfranken

# AUSBILDEN – ABER RICHTIG !

## Der Weg in die Ausbildung - Informationen für Unternehmen

### **Sie möchten ausbilden? Eine gute Entscheidung!**

Denn damit sichern Sie sich Ihren Fachkräftenachwuchs für die Zukunft.

Ausbildung im eigenen Unternehmen ist die beste Art, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu gewinnen. Diese kennen und erfüllen die speziellen Anforderungen des Betriebes und der Branche am besten.

Gerade wenn Betriebe das erste Mal ausbilden wollen, stellen sich eine Menge Fragen: Welche Voraussetzungen muss der Betrieb als Ausbildungsstätte erfüllen? Welche Anforderungen werden an das Ausbildungspersonal gestellt? Lohnt Ausbilden?

Gehen Sie die Sache systematisch an. Ausbildung verlangt eine gründliche Planung. Wir zeigen Ihnen, welche Dinge beachtet werden sollten, damit Sie schnell und reibungslos mit der Ausbildung beginnen können.

### **Berufsausbildung im Dualen Ausbildungssystem – Ein rechtlicher Überblick**

Die Grundlage für die Ausbildung ist das **Berufsbildungsgesetz**. Die Ausbildung findet im so genannten "**Dualen Ausbildungssystem**" statt. Partner des Ausbildungsbetriebes ist die Berufsschule.

Für jeden anerkannten Ausbildungsberuf gibt es eine **Ausbildungsordnung**. Neben der Berufsbezeichnung und der regulären Ausbildungsdauer finden Sie dort auch Angaben über die Berichtsheftführung, das Berufsbild, den Ausbildungsrahmenplan und Informationen zur Zwischen- und Abschlussprüfung.

Das **Jugendarbeitsschutzgesetz** regelt darüber hinaus, welche besonderen Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung von Jugendlichen bestehen.

Die **Prüfungsordnung** wiederum regelt allgemein den Ablauf, die Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung sowie die Zusammensetzung des Prüfungsausschusses.

**Vereinbaren Sie einen Beratungstermin mit dem  
Ausbildungs- und Fachkräfteberater  
der IHK Würzburg-Schweinfurt.  
Dieser kommt gerne in Ihr Unternehmen und bespricht mit Ihnen  
alle Ausbildungsmöglichkeiten.**



# DARF ICH AUSBILDEN?

## Ist Ihr Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet?

Eine Ausbildungsstätte ist geeignet, wenn die in der Ausbildungsordnung beschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten in der Betriebspraxis vermittelt werden können. Dies muss durch Art und Umfang der Produktion, des Sortiments oder der Dienstleistung gewährleistet sein. Darüber hinaus muss natürlich auch die erforderliche Grundausstattung an Werkzeugen, Maschinen, Bürotechnik, etc. vorhanden sein.

Können nicht alle Ausbildungsinhalte im Ausbildungsbetrieb vermittelt werden, müssen diese Themen in anderen Unternehmen oder Einrichtungen ausgebildet werden. Sie sind bei Vertragsabschluss mit Inhalt und Dauer im Ausbildungsvertrag festzulegen.

## Wie viele Auszubildende darf ich einstellen?

Das Verhältnis zwischen der Anzahl der beschäftigten Auszubildenden muss in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der beschäftigten Fachkräfte stehen.

Fachkräfte (incl. Ausbilder)	Auszubildende
1-2	1
3-5	2
6-8	3
je weitere 3	+ 1

## Haben Sie geeignete Ausbilder/-innen im Unternehmen?

Um Ihren Fachkräftenachwuchs systematisch und pädagogisch nachhaltig auszubilden, benötigen Sie für **jeden Ausbildungsberuf einen entsprechenden Ausbilder**. Sollten Sie an **verschiedenen Standorten** ausbilden wollen (z.B. in Filialunternehmen), so ist vor Ort **jeweils ein Ausbilder** zu benennen. Die Voraussetzungen für diesen Ausbilder sind im Wesentlichen folgende:

### **Persönliche Eignung:**

Es dürfen keine Gründe vorliegen, die gegen die Beschäftigung von jugendlichen oder erwachsenen Auszubildenden sprechen. (z.B. wiederholte Verstöße gegen das Berufsbildungsgesetz).

### **Fachliche Voraussetzung:**

Sie ist gegeben, wenn der vorgesehene Ausbilder einen artverwandten Ausbildungsberuf, eine Weiterbildung - bezogen auf den Ausbildungsberuf - oder ein einschlägiges Studium vorweisen kann.

### **Berufs- und arbeitspädagogische Voraussetzungen (= Ausbilderprüfung):**

Durch die Ausbilder-Eignungsprüfung weist der Ausbilder nach, dass er die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse und Fertigkeiten besitzt. Lehrgänge zum Erwerb dieser Qualifikation bietet die IHK Würzburg-Schweinfurt mehrmals im Jahr an.

**Wollen Sie mehr erfahren? ... Wenden Sie sich an den Berater der IHK !**



## VERTRAGLICHES!

**Vor Beginn einer Ausbildung ist der Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages erforderlich.**

Die IHK bietet hierfür Formularverträge (**auch online**) an, die alle gesetzlichen Bestimmungen berücksichtigen.

### **Was wird zur Eintragung des Berufsausbildungsvertrages bei der IHK benötigt?**

- Antrag auf Eintragung (Original)
- Berufsausbildungsvertrag (Kopie)
- Sachlich und zeitliche Gliederung der Berufsausbildung
- Eine ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz §32 (bei unter 18 Jährigen)



#### **Bei Erstausbildung (vom Ausbilder bzw. der Ausbilderin):**

- Ausbilderkarte
- Kopie des Prüfungszeugnisses (z. B. IHK Abschluss) bzw. Kopie der Diplom-Urkunde
- Zeugniskopie der Ausbilder-Eignungsprüfung

### **Kosten eines Ausbildungsverhältniss bei der IHK**

Pro Ausbildungsverhältnis werden zwischen 280 und 450 Euro erhoben. Die Summe wird anteilig jeweils zur Eintragung, zur Zwischenprüfung und zur Abschlussprüfung durch die IHK erhoben.

### **Wann beginnt und endet das Ausbildungsverhältnis?**

Das Ausbildungsverhältnis kann grundsätzlich jederzeit starten. Idealerweise sollten Sie jedoch zeitnah mit Schuljahresbeginn am 1.8. oder 1.9. des Jahres beginnen. Der Vertrag endet mit Bestehen der Abschlussprüfung (Datum der Bekanntgabe des Ergebnisses).

**Bitte beachten:** Wenn Sie einen Auszubildenden über die bestandene Prüfung hinaus beschäftigen, gilt automatisch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

### **Kann die Ausbildungszeit verkürzt werden?**

Bei entsprechender Vorbildung des Auszubildenden kann die Ausbildungszeit verkürzt werden.

- Bei Abitur können bis zu 12 Monate anerkannt werden; bei mittlerer Reife 6 Monate.
- bereits abgelegte betriebliche Ausbildungszeiten im gleichen Beruf können ganz oder teilweise angerechnet werden.
- Einstiegsqualifikation kann mit bis zu sechs Monaten angerechnet werden

### **Wie lange dauert die Probezeit?**

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit, die wenigstens einen Monat dauern muss und höchstens vier Monate betragen darf. Während dieser Zeit, in der sich die Partner kennen lernen, kann das Ausbildungsverhältnis von jeder Seite, ohne Einhaltung einer Frist und ohne Angabe von Gründen, schriftlich gekündigt werden.

## Wie hoch ist die Ausbildungsvergütung?

Die Ausbildungsvergütung muss mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigen und angemessen sein. Die Vergütung orientiert sich an der Branche in der ausgebildet wird (nicht am Beruf!). Sie wird in den Tarifverhandlungen zwischen den Tarifpartnern ausgehandelt und ist für tarifgebundene Unternehmen verpflichtend. Unternehmen ohne Tarifbindung können die in der Vergütungstabelle angegebenen Beträge um bis zu 20 % unterschreiten.

Aktuelle Vergütungen für Ihre Branche finden Sie unter [www.wuerzburg.ihk.de](http://www.wuerzburg.ihk.de).



## Was sollte ich über die Berufsschule wissen?

**Halten Sie regelmäßigen Kontakt zur Berufsschule Ihres Auszubildenden!** Der „Duale Partner - Die Berufsschule -“ vermittelt Ihrem Auszubildenden viele theoretische Ausbildungsinhalte, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind.

Den **ersten Kontakt** haben Sie bereits **mit der Anmeldung** Ihres Auszubildenden **an der zuständigen Berufsschule**. Der Berufsschulunterricht beginnt nach den Sommerferien und wird je nach Ausbildungsberuf in unterschiedlicher Form durchgeführt. In manchen Berufen findet der Unterricht wöchentlich an ein bis zwei Tagen statt, in anderen Berufen wird im Blockunterricht beschult.

Für die Freistellung von Auszubildenden von der betrieblichen Ausbildung gelten unterschiedliche Regelungen für Jugendliche (unter 18 Jahre) und Erwachsene (Volljährige).

- Bei jugendlichen Auszubildenden greifen Regeln nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Wenn der erste Unterrichtstag vor 9.00 Uhr beginnt und mindestens fünf Unterrichtsstunden umfasst, ist eine Beschäftigung des Auszubildenden an diesem Tag nicht mehr möglich. Dieser Unterricht wird mit 8 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet. Bei Blockunterricht sind 40 Stunden anzurechnen, wenn an 5 Tagen Unterricht erteilt wird und dieser insgesamt mindestens 25 Stunden umfasst.
- Erwachsene haben lediglich für die Dauer des Berufsschulunterrichtes einschließlich der Pausen Anspruch auf Freistellung. Erwachsene Auszubildende und ihr Ausbildungsbetrieb können vereinbaren, dass Ausbildungszeiten nach der Berufsschule zeitlich auf andere Tage verschoben werden.

## Wie lange darf ein Auszubildender arbeiten?



**Erwachsene** Auszubildende dürfen an 6 Tagen wöchentlich bis zu 8 Stunden täglich beschäftigt werden. **Empfohlen sind 40 Stunden in der Woche.**

- Pausen zählen nicht als Arbeitszeit. Wird ein Auszubildender länger beschäftigt als im Ausbildungsvertrag vorgesehen, so handelt es sich um Überstunden.



**Jugendliche** (unter 18 Jahre) brauchen einen besonderen Schutz und dürfen deshalb nur 8 Stunden beschäftigt werden. Ihre wöchentliche Beschäftigungszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten. Jugendlichen ist bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit eine Pause von mind. 60 Minuten zu gewähren.

- Bei jugendlichen Auszubildenden sind keine Überstunden möglich.

**Bei tarifgebundenen Unternehmen gelten die Vereinbarungen aus dem Tarif.**

## Wie viel Urlaubsanspruch hat der Auszubildende?

Jeder muss einmal ausspannen, deshalb erhält der/die Auszubildende unter Fortzahlung der Vergütung jedes Jahr Erholungsurlaub. Der Mindesturlaub ergibt sich aus dem Bundesurlaubsgesetz, dem betreffenden Tarifvertrag und/oder dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

Der Urlaubsanspruch ist für jedes Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr), ggf. auch anteilig, in den Vertrag einzutragen. Er soll möglichst zusammenhängend in den Berufsschulferien genommen werden.

- Der Urlaub beträgt zwischen 24 Werktagen (Ü18) und 30 Werktagen (15 - jährige Auszubildende). Nähere Angaben entnehmen Sie bitte der Ausfüllhilfe auf der vorletzten Seite.

### **Wann kann nach der Probezeit gekündigt werden?**

Nach Ablauf der Probezeit darf ein Ausbildungsverhältnis nur

- im gegenseitigen Einvernehmen gelöst,
- aus wichtigem Grund fristlos gekündigt oder
- vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen gekündigt werden, wenn er/sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich in einem anderen Beruf ausbilden lassen möchte.

Die Kündigung muss in jedem Fall schriftlich erfolgen.



**Kündigen ist eine heikle Sache. Lassen Sie sich deshalb vorher von Ihrer IHK beraten!**



## PRÜFUNGSWESEN!

### **Zwischen- und Abschlussprüfung**

Während und am Ende der Ausbildung werden die vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse durch die Prüfungsausschüsse der IHK überprüft. In diesen Ausschüssen sitzen Vertreter der Arbeitnehmer, der Berufsschulen und der Arbeitgeber. Der Inhalt und die Art der Durchführung werden durch die jeweilige Verordnung des Ausbildungsberufes und die Prüfungsordnung geregelt. Mit bestandener Abschlussprüfung endet das Ausbildungsverhältnis.

- **Zwischenprüfung**: Diese wird zur Ermittlung des Ausbildungsstandes während der Ausbildungszeit durchgeführt. Es gibt kein „Bestehen“ oder „nicht Bestehen“.
- **Abschlussprüfung**: Es wird festgestellt, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat. Er soll nachweisen, dass er die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist.

Bei einigen Ausbildungsberufen ist keine Zwischenprüfung mehr vorgesehen. An deren Stelle tritt Teil 1 der gestreckte Abschlussprüfung in dem Teile der Abschlussprüfung vorgezogen geprüft werden. Je nach Beruf, fließen diese in das Gesamtergebnis zwischen 25 und 40 Prozent ein.

### **Wird die Abschlussprüfung nicht bestanden,**

- endet das Ausbildungsverhältnis mit dem im Vertrag vereinbarten Termin,
- verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, aber höchstens um ein Jahr,
- kann die Abschlussprüfung zwei Mal wiederholt werden, auch wenn nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Ausbildungsdauer kein Ausbildungsverhältnis mehr besteht.



## RECHTE UND PFLICHTEN!

Während der Ausbildung sind sowohl von Ihnen als auch vom Auszubildenden einige grundlegende Verpflichtungen zu erfüllen. Darüber hinaus sind einige arbeits- und ausbildungsrechtliche Regeln einzuhalten. Die Rechte und Pflichten sind im Berufsbildungsgesetz §§ 13–16 geregelt.

### Pflichten für den Ausbildungsbetrieb bzw. Ausbildenden (=Inhaber):

- Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich sind.
- Übertragung und Verrichtung nur von Aufgaben die dem Ausbildungszweck dienen.
- Kostenlose Bereitstellung der Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe, die für die Berufsausbildung und zum Ablegen der Prüfungen erforderlich sind.
- Freistellung für den Besuch der Berufsschule, für die Teilnahme an den Prüfungen und für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.
- Ausstellen eines betrieblichen Zeugnisses am Ende der Ausbildung, welches Auskunft über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse gibt.



### Pflichten für den Auszubildenden:

- Sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse, welche zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich sind, zu erwerben.
- An Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, für die eine Freistellung durch den Betrieb erfolgt.
- Weisungen des Ausbilders und Ausbildungsbeauftragten Folge zu leisten.
- Stillschweigen über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu bewahren.
- Werkzeuge, Maschinen und sonstige Einrichtungsgegenstände sorgfältig zu behandeln.
- Die geltende Ordnung für die Ausbildungsstätte beachten.
- Fernbleiben von der Ausbildung unverzüglich zu melden und bei Krankheit ein ärztliches Attest vorlegen.

Ausbildungsvergütung

Bildungspolitik

Ausbildungsvertrag

Rechtliches

Prüfungsinformationen

Berufsbilder

... gibt es ONLINE unter [www.wuerzburg.ihk.de](http://www.wuerzburg.ihk.de)!

## Ihre Ansprechpartner in der Abteilung Berufsausbildung

### Hauptgeschäftsstelle:

Industrie- und Handelskammer  
Würzburg-Schweinfurt  
Mainaustraße 33  
97082 Würzburg  
Tel. 0931 4194-0  
Fax 0931 4194-444

### Geschäftsstelle:

Industrie- und Handelskammer  
Würzburg-Schweinfurt  
Karl-Götz-Straße 7  
97424 Schweinfurt  
Tel. 09721 7848-0  
Fax 09721 7848-50

### Leiter Berufsausbildung:

Dr. Lukas Kagerbauer  
Diplom-Volkswirt  
Bereichsleiter

### E-Mail:

lukas.kagerbauer@wuerzburg.ihk.de

## Ausbildungs- und Fachkräfteberater:

Dipl.-Kfm. (FH) Meinolf Brinkmüller ☎ 09721 7848 - 633 <a href="mailto:meinolf.brinkmoeller@wuerzburg.ihk.de">meinolf.brinkmoeller@wuerzburg.ihk.de</a>	Stadt Schweinfurt
Bernd Clemens ☎ 09721 7848 - 615 <a href="mailto:bernd.clemens@wuerzburg.ihk.de">bernd.clemens@wuerzburg.ihk.de</a>	Landkreis Bad Kissingen und Landkreis Rhön-Grabfeld
Oliver Proske ☎ 09721 7848 - 647 <a href="mailto:oliver.proske@wuerzburg.ihk.de">oliver.proske@wuerzburg.ihk.de</a>	Landkreis Main-Spessart, Landkreis Schweinfurt und Landkreis Haßberge
Annika Riedel ☎ 0931 4194 - 366 <a href="mailto:annika.riedel@wuerzburg.ihk.de">annika.riedel@wuerzburg.ihk.de</a>	Landkreis Würzburg und Landkreis Kitzingen
Marco Slodczyk ☎ 0931 4194 - 293 <a href="mailto:marco.slodczyk@wuerzburg.ihk.de">marco.slodczyk@wuerzburg.ihk.de</a>	Stadt Würzburg

## Prüfungswesen:

### ☞ Zwischen- und Abschlussprüfungen in kaufmännischen Berufen:

Maresa Pfeuffer ☎ 0931 4194 - 310 <a href="mailto:maresa.pfeuffer@wuerzburg.ihk.de">maresa.pfeuffer@wuerzburg.ihk.de</a>	gesamter Kammerbezirk (außer Stadt Schweinfurt)
Dipl.-Kfm. (FH) Meinolf Brinkmüller ☎ 09721 7848 - 633 <a href="mailto:meinolf.brinkmoeller@wuerzburg.ihk.de">meinolf.brinkmoeller@wuerzburg.ihk.de</a>	Stadt Schweinfurt

### ☞ Zwischen- und Abschlussprüfungen in gewerblich/technischen Berufen:

Wolfgang Büttner ☎ 0931 4194 - 382 <a href="mailto:wolfgang.buettner@wuerzburg.ihk.de">wolfgang.buettner@wuerzburg.ihk.de</a>	gesamter Kammerbezirk (außer Stadt Schweinfurt)
Dipl.-Kfm. (FH) Meinolf Brinkmüller ☎ 09721 7848 - 633 <a href="mailto:meinolf.brinkmoeller@wuerzburg.ihk.de">meinolf.brinkmoeller@wuerzburg.ihk.de</a>	Stadt Schweinfurt

Stand: Mai 2017

## Der Berufsausbildungsvertrag richtig ausgefüllt!

### Folgende Unterlagen benötigen wir zur Eintragung:

- ☞ Formularsatz – Berufsausbildungsvertrag (bestehend aus dem Antrag auf Eintragung **und** mindestens einem Vertragsdurchschlag)
- ☞ Sachlich/zeitliche Gliederung der Berufsausbildung
- ☞ Ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (bei Personen die das 18 Lebensjahr noch nicht vollendet haben)
- ☞ Bei Erstausbildung (vom Ausbilder bzw. der Ausbilderin):
  - Ausbilderkarte
  - Kopie Prüfungszeugnis (z. B. IHK) bzw. Kopie der Diplom-Urkunde
  - Zeugniskopie der Ausbilder-Eignungsprüfung

**Berufsausbildungsverträge, das Berichtsheft  
und die aktuellen Ausbildungsvergütungen  
können Sie sich auch im Internet downloaden**

**[www.wuerzburg.ihk.de](http://www.wuerzburg.ihk.de)**

**Vertrag und Vergütung  
(Unterpunkt Ausbildung / Ausbildung vorbereiten)**

**Berichtsheft  
(Unterpunkt Ausbildung / Ausbildung durchführen)**