

Ausbilden mit den Industrie- und Handelskammern

Informationen für Filialbetriebe



DIHK

Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

Ausbilden in Filialbetrieben



Bundesweit tätige Unternehmen haben Standorte in vielen verschiedenen Bezirken der Industrie- und Handelskammern (IHKs). Da die Ausbildungsverwaltung meist an einem Standort zentralisiert ist, ist es wichtig, dass sich die Filialbetriebe auf vergleichbare Strukturen bei den unterschiedlichen IHKs, bei denen ihre Ausbildungsverträge eingetragen sind, verlassen können. Zu diesem Zweck arbeitet die IHK-Organisation kontinuierlich daran, ihre Verwaltung im Sinne der effizienten Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben zu vereinfachen. Sie leistet so einen wesentlichen Beitrag zum Bürokratieabbau.

Im Jahr 2007 hat eine Arbeitsgruppe aus Vertretern von IHKs und Ausbildungsbetrieben die Formulare, die im Rahmen der Ausbildungsverwaltung verwendet werden, einer kritischen Überprüfung unterzogen. Bei den Vorschlägen zur Verschlinkung mussten stets die Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) beachtet werden. Als Ergebnis liegen nun Formulare vor, die bundesweit verwendet werden können. Darüber hinaus wurden einige Verfahrensabläufe standardisiert.

Bei der Arbeit an diesen Themen stellte sich heraus, dass bei Filialbetrieben mitunter Probleme auftauchen, die ein Unternehmen mit einem einzigen Standort im Bundesgebiet nicht hat: etwa unterschiedliche Entscheidungen der verschiedenen IHKs bei vermeintlich gleichen Sachverhalten. Um die Zusammenarbeit zwischen den IHKs und den Filialbetrieben zu verbessern, hat die Arbeitsgruppe eine Liste zusammengestellt, die die häufigsten Fragen der bundesweit tätigen Ausbildungsbetriebe beantworten soll. Im Anhang finden Sie ferner die bundeseinheitlichen Formulare inklusive des bundeseinheitlichen Ausbildungsvertrags sowie einen Hinweis auf die DIHK-Website, auf der Sie diese Formulare digital herunterladen können.

Ich hoffe, dass das kleine Kompendium Sie bei Ihrer täglichen Ausbildungsarbeit unterstützt.

Dr. Bettina Wurster für die Arbeitsgruppe
Berlin, im Februar 2008

Ausbilden in Filialbetrieben

1. Häufig gestellte Fragen zum Ausbildungsvertrag:

1.1 Gibt es Formulare für den Ausbildungsvertrag und den Antrag auf Eintragung, die von allen IHKs in Deutschland akzeptiert werden?

Ja, der DIHK stellt auf seiner Website die aktuellen Formulare im Word- und im pdf-Format zur Verfügung und passt diese regelmäßig an gesetzliche Änderungen an (siehe Anhang Nr. 1). Diese Formulare können Sie bei jeder IHK in Deutschland einreichen.

1.2 Wie viele Durchschläge des Ausbildungsvertrags müssen bei der IHK zur Prüfung eingereicht werden?

Es reicht im Regelfall, wenn – zusätzlich zum Antrag auf Eintragung – ein von beiden Parteien unterschriebenes Vertragsformular eingereicht wird. Die IHK prüft dann, ob alle Vereinbarungen im Vertrag rechtmäßig sind. Ist das der Fall, trägt sie den Vertrag ins Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse ein und schickt den eingereichten Vertrag zurück an den Ausbildungsbetrieb. Stellt die IHK fest, dass es rechtliche Probleme gibt, setzt sie sich mit dem Ausbildungsbetrieb in Verbindung.

Tipp: Sie sollten jedes Jahr vor Abschluss der Verträge in Ihrem Betrieb prüfen, ob eine neue Version der Vertragsformulare zur Verfügung gestellt wird. Die Formulare sind am PC ausfüllbar. Zum Abspeichern des pdf-Formulars benötigen Sie allerdings eine Vollversion des Programms „Adobe Acrobat Professional“, die kostenpflichtig ist.

1.3 Im Betrieb werden jedes Jahr wieder einige Azubis im gleichen Ausbildungsberuf ausgebildet, die auch eine identische Ausbildung durchlaufen. Müssen wir für jeden Azubi jedes Jahr wieder eine identische sachliche und zeitliche Gliederung einreichen?

Nein, wenn die aktuelle sachliche und zeitliche Gliederung der IHK bereits vorliegt, können Sie im Antrag auf Eintragung darauf verweisen. Sie kreuzen dann einfach das Feld „Die sachliche und zeitliche Gliederung liegt der IHK mit Stand vom (...) vor“ an. Bitte denken Sie aber daran, dass Sie eine neue sachliche und zeitliche Gliederung einreichen, wenn sich etwas ändert!

1.4 Kann bei den IHKs eine zentrale Postanschrift des Unternehmens hinterlegt werden, die von der Anschrift der Ausbildungsstätte abweicht?

Ja, bitte sprechen Sie Ihre IHK an!

1.5 Kann als „Ausbilder/in“ in den Verträgen für ganz Deutschland der Ausbildungsleiter bzw. die Ausbildungsleiterin in der Unternehmenszentrale stehen?

Nein, das geht grundsätzlich nicht. Da die IHK den gesetzlichen Auftrag hat, die Ausbildung zu überwachen (§§ 32, 76 BBiG), muss sie darüber informiert sein, wer die Ausbildung tatsächlich vor Ort durchführt.



Die Voraussetzung des Mindestalters der Ausbilder von 24 Jahren gibt es seit 2005 nicht mehr.

2. Häufig gestellte Fragen zur Eignung von Ausbilderinnen und Ausbildern:

2.1 Ist die Position des Ausbilders an eine hierarchische Position im Unternehmen gebunden?

Nein, es muss z. B. nicht der Filialleiter oder Inhaber als Ausbilder benannt werden. Eine langjährige erfahrene Fachkraft, die neben der fachlichen Eignung das persönliche Engagement zur Ausbildung mitbringt, kann ebenso benannt werden.

2.2 Wer ist „fachlich geeignet“, um andere Personen auszubilden?

Ausbilderinnen und Ausbilder müssen für die Ausbildung fachlich geeignet sein (§ 28 BBiG). Fachlich geeignet ist, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind (§ 30 Abs. 1 BBiG).

2.3 Was meint das Gesetz mit „beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten“?

Die geforderten „beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten“ werden im BBiG genauer definiert (§ 30 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 BBiG):

- Die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, wer die Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat.
- Dieser Nachweis kann auch durch eine anerkannte Prüfung an einer Ausbildungsstätte oder vor einer Prüfungsbehörde in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung geführt werden.
- Der Nachweis ist ebenfalls erbracht, wenn eine Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung vorliegt.

In allen drei Fällen ist weitere Voraussetzung, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder eine angemessene Zeit in ihrem Beruf praktisch tätig gewesen sind.



Tipp: Als Faustregel für die erforderliche Dauer der betrieblichen Erfahrungen kann man 50 % der in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Dauer des jeweiligen Berufes ansetzen, bei einem dreijährigen Beruf also 1,5 Jahre. Bei einer kürzeren beruflichen Tätigkeit berücksichtigt die IHK: Ausbilderqualifizierungen (auch innerbetriebliche Qualifizierung), Führungsverantwortung und Personalverantwortung.

2.4 Warum und wie lange muss man im Beruf praktisch tätig sein?

Erst nach einer praktischen Tätigkeit kann man erwarten, dass die Absolventen die für den Ausbildungsberuf erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln können. Dadurch wird auch eine gewisse persönliche sowie berufliche Reife der Ausbilderinnen und Ausbilder sichergestellt. Da das Gesetz über die Abschlussprüfung hinaus eine praktische Tätigkeit verlangt, reicht eine praktische Tätigkeit während des Ausbildungsgangs bis zur Abschlussprüfung (z. B. Praktikum) nicht. Es geht also um zusätzliche, nach der Abschlussprüfung liegende Praxiszeiten. Bei der Bemessung einer „angemessenen Zeit“ hat die IHK einen Beurteilungsspielraum. Die Zeit der praktischen Tätigkeit kann von Ausbildungsrichtung zu Ausbildungsrichtung unterschiedlich lang sein. Bei einer mehr theoretisch orientierten Hochschulbildung wird sie im Regelfall auch länger sein als bei einer praktisch ausgerichteten Fachhochschulbildung. In die Beurteilung der Angemessenheit sind also der praktische Anteil des Ausbildungsganges und die danach liegenden betrieblichen Erfahrungen einzubeziehen.

2.5 Wie muss ich vorgehen, um als Ausbilder bei der IHK eingetragen zu werden?

Das Formular „Ausbildungseignung“ (siehe Anhang Nr. 2) fragt unter Punkt I. alle relevanten Kriterien für die Eintragung als Ausbilder ab. Füllen Sie die Felder sorgfältig aus und legen Sie die gewünschten Unterlagen in Kopie bei. Wenn Sie möchten, können Sie sich die Eintragung als Ausbilder auch von der IHK schriftlich bestätigen lassen, dazu müssen Sie das entsprechende Feld auf dem Formular ankreuzen.

Ausbilden in Filialbetrieben

2.6 Darf jemand, der die fachliche Eignung nach den oben genannten Kriterien nicht hat, trotzdem ausbilden?

Ja, aber nur bis auf Widerruf. Wer die fachliche Eignung nicht nachweisen kann, hat die Möglichkeit, einen Antrag auf widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung zu stellen (§ 30 Abs. 6 BBiG). Das bedeutet, dass die IHK prüft, ob aufgrund der Erfahrungen des Antragstellers die Ausbildung bis auf Widerruf gestattet werden kann. Dieser Antrag ist ebenfalls in das Formular „Ausbildungseignung“ (siehe Anhang Nr. 2) unter Punkt II. integriert.



Die widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung wird in einigen Bundesländern von den IHKs ausgesprochen, in einigen Bundesländern von anderen Behörden. Wo die IHK nicht für die Zuerkennung der fachlichen Eignung zuständig ist, ist es im Regelfall möglich, den Antrag trotzdem bei der IHK vor Ort einzureichen. Diese fertigt dann eine Stellungnahme zum Antrag an (§ 30 Abs. 6 BBiG). Dann leitet die IHK beide Dokumente an die nach Landesrecht zuständige Behörde weiter. Dadurch erhalten alle Antragsteller die Leistungen aus einer Hand und müssen sich nicht über die jeweiligen rechtlichen Gegebenheiten der einzelnen Bundesländer kundig machen.

2.7 Welche Anlagen müssen mit dem Antrag auf widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung eingereicht werden?

Es müssen alle Informationen beigefügt werden, die dafür sprechen, dass man fachlich für die Ausbildung geeignet ist. Dazu gehören zunächst ein tabellarischer schulischer und beruflicher Lebenslauf, ggf. Prüfungs- und Lehrgangszugnisse, Tätigkeitsnachweise und, sofern vorhanden, die Gewerbeanmeldung.

Ausbilden in Filialbetrieben



2.8 Darf dann jeder ausbilden, der fachlich geeignet ist?

Nein, darüber hinaus muss man persönlich geeignet sein. Das bedeutet, dass man mit Jugendlichen umgehen kann und darf. Persönlich nicht geeignet ist, wer Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder wer wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz oder andere rechtliche Vorschriften in diesem Zusammenhang verstoßen hat. Wer z. B. schon einmal strafrechtlich in Bezug auf Jugendliche in Erscheinung getreten ist, wird von der IHK nicht als persönlich geeignet akzeptiert.

2.9 Muss die Eignung als Ausbilder beim Wechsel in einen anderen IHK-Bezirk erneut nachgewiesen werden?

Grundsätzlich ja, denn jede IHK ist gesetzlich verpflichtet, sich davon zu überzeugen, dass die Ausbilder zur Ausbildung geeignet sind. Aber: Damit die IHK am neuen Standort nicht wieder alles von vorne prüfen muss, kann jeder Ausbilder sich bei der IHK, die seine Qualifikationen geprüft hat, eine Bestätigung über seine Eintragung als Ausbilder geben lassen. Diese Eintragungsbestätigung kann er dann bei der IHK am neuen Standort vorlegen, damit dort eine vereinfachte Überprüfung möglich ist.

3. Häufig gestellte Fragen zur Ausbildungsstätte

Tipp: Wenn bei Vertragsschluss eine Zuordnung zu einer konkreten Filiale noch nicht möglich ist, muss die Angabe der Ausbildungsstätte unverzüglich nach Zuordnung nachgereicht werden. Bitte sprechen Sie Ihre IHK beim Einreichen des Vertrags darauf an!

3.1 In großen Filialbetrieben entscheidet sich oft erst kurz vor Ausbildungsbeginn, in welcher Filiale der Azubi eingesetzt wird. Muss ich bei Vertragsschluss unbedingt die Ausbildungsstätte angeben?

Ja. Die Ausbildungsstätte ist der Ort, an dem der überwiegende Teil der Berufsausbildung stattfinden soll. Sie muss auch im Ausbildungsvertrag unter C konkret, d. h. mit Adresse, benannt werden. Ausbildungszeiten außerhalb dieser Ausbildungsstätte werden unter D im Vertrag eingetragen (§ 11 Abs. 1 BBiG). Hier sollten alle Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte eingetragen werden, soweit sie bei Vertragsschluss bekannt sind.

3.2 Was muss das Unternehmen tun, wenn sich innerhalb der Ausbildungszeit die Ausbildungsstätte ändert?

Dann muss ein Änderungsvertrag mit dem Auszubildenden geschlossen werden, in dem die neue Ausbildungsstätte als Ausbildungsort vereinbart wird. Der Änderungsvertrag muss bei der IHK eingereicht werden, der neue Ausbilder muss ebenfalls benannt werden.

Ausbilden in Filialbetrieben

In der Regel genügt zur Änderung des Ausbildungsvertrags ein formloses Schreiben mit folgendem Inhalt: „Der Ausbildungsvertrag vom (...) zwischen (...) und (...) wird wie folgt geändert: Die Ausbildungsstätte ist ab (Datum) die Filiale (Ort, Straße, Hausnummer). Die Ausbildung wird von diesem Zeitpunkt an von Herrn/Frau (...), geboren am (...) als Ausbilder/in durchgeführt.“ Das Schreiben muss von beiden Parteien unterschrieben werden. Wenn der oder die Auszubildende noch minderjährig ist, ist auch die Unterschrift der Erziehungsberechtigten nötig.

3.3 Wie viele Fachkräfte müssen in einer Filiale beschäftigt sein, damit man ausbilden darf?

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) empfiehlt folgendes Verhältnis zwischen Fachkräften und Azubis:

- **eine bis zwei Fachkräfte:** **1 Auszubildende/r**
- **drei bis fünf Fachkräfte:** **2 Auszubildende**
- **sechs bis acht Fachkräfte:** **3 Auszubildende**
- **je weitere drei Fachkräfte:** **1 weitere/r Auszubildende/r**

Als Fachkraft gelten laut BiBB der Auszubildende, der bestellte Ausbilder oder wer eine Ausbildung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung abgeschlossen hat oder mindestens das Zweifache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig gewesen ist, in dem ausgebildet werden soll.

 **Tipp:** Sämtliche Empfehlungen des Bundesinstituts für Berufsbildung können übrigens von der Website www.bibb.de herunter geladen werden. (Links: Institut/Organisation/Hauptausschuss/Beschlüsse und Empfehlungen)

Diese Kriterien beziehen sich, so das BiBB, nicht auf einzelne Ausbildungsmaßnahmen, sondern auf den gesamten Ausbildungsgang. Zu beachten ist, dass diese Empfehlung nur eine Faustregel darstellt. Die Relation von Ausbildern und Fachkräften zu Auszubildenden kann überschritten bzw. unterschritten werden, wenn dadurch die Ausbildung nicht gefährdet wird. Insbesondere wenn Sie die Relation unterschreiten möchten, sollten Sie der IHK Gründe nennen, warum eine geordnete Ausbildung trotzdem möglich ist.

4. Häufig gestellte Fragen zur Erstuntersuchung:

4.1 Brauchen Bewerber, die bei Vertragsanbahnung noch minderjährig sind, bei Ausbildungsbeginn aber volljährig, eine ärztliche Erstuntersuchung? Das heißt, ist für die ärztlichen Erstuntersuchung das Datum der Vertragsanbahnung oder das Datum des Ausbildungsbeginns ausschlaggebend?

Der tatsächliche Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist für die Frage der Erstuntersuchung entscheidend, nicht der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses (§ 32 Abs. 1 JArbSchG).

Ausbilden in Filialbetrieben

Wenn die Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn volljährig sind, brauchen sie also keine Erstuntersuchung.

4.2 Was muss der Betrieb tun, wenn die Auszubildenden zu Beginn des zweiten Ausbildungsjahrs immer noch minderjährig sind?

Der Betrieb muss die minderjährigen Auszubildenden auffordern, die „erste Nachuntersuchung“ durchführen zu lassen, und zwar bereits neun Monate nach Ausbildungsbeginn (§ 33 JArbSchG). Über die „erste Nachuntersuchung“ müssen die Jugendlichen eine ärztliche Bescheinigung vorlegen.

5. Häufig gestellte Fragen zu den schriftlichen Ausbildungsnachweisen (Berichtshefte):

5.1 Müssen Auszubildende einen schriftlichen Ausbildungsnachweis führen?

Auszubildende müssen während ihrer Ausbildung einen schriftlichen Ausbildungsnachweis führen, sofern die Ausbildungsordnung dies vorschreibt. In der Regel gibt es in der Ausbildungsordnung eine Vorschrift, die das zwingend verlangt. Der ordnungsgemäß geführte Ausbildungsnachweis ist auch Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung (§ 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG). D. h., wer keinen Ausbildungsnachweis geführt hat, erhält auch keine Zulassung zur Prüfung.

5.2 Wozu dient der Ausbildungsnachweis?

Das Führen des Ausbildungsnachweises dient folgenden Zielen:

- Auszubildende sollen zur Reflexion über die Inhalte und den Verlauf ihrer Ausbildung angehalten werden.
- Der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule soll für alle Beteiligten – Auszubildende, Ausbildungsstätte, Berufsschule, gesetzliche Vertreter und IHK – in einfacher Form nachvollziehbar und nachweisbar gemacht werden.



Ausbilden in Filialbetrieben

- Sofern die Ausbildungsordnung oder eine Regelung der IHK vorsieht, dass der Ausbildungsnachweis zur mündlichen Prüfung mitgebracht werden muss, ist er dem Prüfungsausschuss vorzulegen. Der Ausbildungsnachweis wird aber im Rahmen der Zwischen- und Abschlussprüfungen nicht bewertet.



5.3 Wie muss ein schriftlicher Ausbildungsnachweis aussehen, damit er von allen IHKs in Deutschland akzeptiert wird?

Wenn folgende Mindestanforderungen erfüllt sind, akzeptiert jede IHK bundesweit den Ausbildungsnachweis:

- Die Ausbildungsnachweise sind täglich oder wöchentlich schriftlich zu führen (Umfang: ca. 1 DIN A 4-Seite für eine Woche).
- Jedes Blatt des Ausbildungsnachweises ist mit dem Namen des Auszubildenden, dem Ausbildungsjahr und dem Berichtszeitraum zu versehen.
- Die Ausbildungsnachweise müssen mindestens stichwortartig den Inhalt der betrieblichen Ausbildung wiedergeben. Dabei sind betriebliche Tätigkeiten einerseits sowie Unterweisungen, betrieblicher Unterricht und sonstige Schulungen andererseits zu dokumentieren.
- In die Ausbildungsnachweise müssen darüber hinaus die Themen des Berufsschulunterrichts aufgenommen werden.
- Die zeitliche Dauer der Tätigkeiten soll aus dem Ausbildungsnachweis hervorgehen.

Muster-Vordrucke für einen wöchentlichen und einen täglichen Ausbildungsnachweis finden Sie in den Anhängen Nr. 3-4.

Ausbilden in Filialbetrieben

6. Häufig gestellte Frage zur Anwesenheit eines Ausbilders in jeder Filiale

Muss wirklich in jeder Filiale ein Ausbilder beschäftigt werden?

Ja, für jede Ausbildungsstätte muss der IHK ein verantwortlicher Ausbilder benannt werden. Damit er diese Funktion wahrnehmen kann, ist seine überwiegende Anwesenheit in der Ausbildungsstätte erforderlich. Davon abgesehen werden kann in Ausnahmefällen, etwa wenn zwei Filialen räumlich sehr nah beieinander liegen und der Ausbilder täglich die Auszubildenden beider Ausbildungsstätten betreuen kann.

Unabhängig von der Anwesenheitspflicht der Ausbilder können unter deren Verantwortung auch andere geeignete Personen bei der Ausbildung mitwirken (§ 28 Abs. 3 BBiG). Diese Vorschrift ersetzt aber nicht die Pflicht, einen verantwortlichen Ausbilder für die Filiale zu benennen. Sie trägt lediglich der Tatsache Rechnung, dass die teilweise Vermittlung von Ausbildungsinhalten durch andere Personen als den Ausbilder unter dessen Verantwortung allgemein üblich ist. Rechtliche Verantwortung können diese Personen aber nicht übernehmen.

7. Häufig gestellte Frage zur Anmeldung zur Abschlussprüfung

Wo kann man die Termine der schriftlichen Prüfungen erfahren?

Die Termine werden bereits mehrere Jahre im Voraus auf der Website des DIHK (www.dihk.de) und auf den Websites der IHKs (ebenfalls erreichbar über www.dihk.de, Link: Der Weg zu Ihrer IHK) eingestellt und können dort unproblematisch recherchiert werden.

8. Bundeseinheitliche Formulare

Sämtliche Formulare im Anhang können Sie über die Website www.dihk.de (Links: Aus- und Weiterbildung/Ausbildung) im Word- und im pdf-Format herunterladen und am PC ausfüllen.

Anhang

Auf den folgenden Seiten werden die bundeseinheitlichen Formulare vorgestellt, die Sie bei jeder IHK in Deutschland einreichen können.

Sämtliche Formulare können Sie über die Website www.dihk.de (Links: Aus- und Weiterbildung/Ausbildung) im Word- und im pdf-Format herunterladen und am PC ausfüllen.

Herausgeber und Copyright

© DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.
Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte
Telefon 030-20308-0 | Telefax 030-20308-1000
Internet: www.dihk.de

Bildnachweis

Allianz Deutschland AG (1), Burger King (1), dm-drogerie markt GmbH + Co. KG (2), Dresdner Bank AG (1), Heithoff Identity (1), Kaufhof Warenhaus AG (1), www.shutterstock.com (1), Thomas Osterfeld · Osnabrück (1)

Autoren

Sarah Bergles	Citibank Privatkunden AG & Co. KGaA
Andreas Doppler	Dresdner Bank AG
David Fais, Karin Finkbeiner	IHK Stuttgart
Heinz-Jürgen Guß	IHK Essen
Tobias Haasen	Allianz Deutschland AG
Manfred Humpert	Vodafone D2 GmbH
Harri Küchenmeister	HK Hamburg
Silvia Kupzog, Helga Weiß	dm-drogerie markt GmbH + Co. KG
Vera Lange, Norbert Woehlke	IHK zu Köln
Silke Leonard, Waltraud Schild	Kaufhof Warenhaus AG
Frank-Dieter Lutz	HK Bremen
Wilfried Malcher	HDE
Bernd Rehorz	IHK Bayreuth
Olaf Stieper	Metro Group AG
Dr. Bettina Wurster	DIHK

Stand

2. Auflage, April 2008



Antrag auf Eintragung

in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse
zum nachfolgenden
Berufsausbildungsvertrag

Zwischen dem/der Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)

und dem/der Auszubildenden männlich weiblich

KNR	Firmenident-Nr.	Tel.-Nr.	Öffentlicher Dienst <input type="checkbox"/>
Anschrift des/der Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)			
Straße, Haus-Nr.			
PLZ	Ort		
E-Mail-Adresse des/der Ausbildenden			
Verantwortliche/r Ausbilder/in		Geburtsjahr	

Name	Vorname
Straße, Haus-Nr.	
PLZ	Ort
Geburtsdatum	Staatsangehörigkeit
Gesetzliche/r Vertreter/in ¹⁾	
Eltern <input type="checkbox"/>	Vater <input type="checkbox"/> Mutter <input type="checkbox"/> Vormund <input type="checkbox"/>
Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter	
Straße, Hausnummer	
PLZ	Ort

wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung/dem Schwerpunkt/ dem Wahlbaustein etc. nach Maßgabe der Ausbildungsordnung²⁾ geschlossen.

Vom/Von der Auszubildenden besuchte allgemeinbildende Schule Zuletzt ³⁾ <input type="text"/> Abschluss ⁴⁾ <input type="text"/>	Berufsvorbereitung, berufliche Grundbildung <input type="checkbox"/> betriebliche Qualifizierungsmaßnahme <input type="checkbox"/> schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) ⁵⁾ <input type="checkbox"/> Berufsvorbereitungsmaßnahme (SGB III) <input type="checkbox"/> schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) ⁵⁾ <input type="checkbox"/> Berufsfachschule ohne voll qualifizierenden Berufsabschluss
Zuständige Berufsschule <input type="text"/>	Berufsfeld <input type="text"/>

A Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung Monate.
Die vorausgegangene schulische Vorbildung abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung als abgebrochene betriebliche Berufsausbildung als abgeschlossene Berufsausbildung in schulischer Form mit Abschluss als

wird mit Monaten angerechnet bzw. es wird eine entsprechende Verkürzung beantragt.
Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am und endet am .

B Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt Monate.⁶⁾

C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach D in

und den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt (§ 3 Nr. 12).

D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 3 Nr. 12) (mit Zeitraumangabe):

E Der/Die Ausbildende zahlt dem/der Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto

€	im ersten	zweiten	dritten	vierten
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Ausbildungsjahr. Öffentliche Förderung der Ausbildung (monatlich, regelmäßig, >50% der Kosten): nein

Wenn ja⁷⁾

F Die regelmäßige Ausbildungszeit in Stunden beträgt täglich⁸⁾ und/oder wöchentlich Teilzeitausbildung wird beantragt (§ 6 Nr. 2) ja nein

G Der/die Ausbildende gewährt dem/der Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch

Im Jahr	<input type="text"/>				
Werktage	<input type="text"/>				
Arbeitstage	<input type="text"/>				

H Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen; sonstige Vereinbarungen:

Die sachliche und zeitliche Gliederung ist beigefügt liegt der IHK mit Stand vom vor.

1) Vertretungsberechtigt sind beide Eltern gemeinsam, sowie nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht. Ist ein Vormund bestellt, so bedarf dieser zum Abschluss des Ausbildungsvertrages der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes.
2) Solange die Ausbildungsordnung nicht erlassen ist, sind gem. § 104 Abs. 1 BBiG die bisherigen Ordnungsmittel anzuwenden

3) besuchte Schule, bitte Schlüssel eintragen	4) Abschluss, bitte Schlüssel eintragen
00 unbekannt	00 unbekannt
05 Hauptschule	01 Hauptschulabschluss
06 Polytechnische Oberschule	02 Qualifizierter Hauptschulabschluss
10 Sonderschule	03 Mittlerer Bildungsabschluss
20 Realschule	04 Fachhochschulreife
30 Gymnasium	05 Hochschulreife
31 Erweiterte Oberschule	06 Hochschulabschluss
35 Oberstufenzentrum	07 im Ausland erworbener Abschluss, nicht zuzuordnen
40 Gesamtschule	08 Sonstiger Abschluss
51 Berufsvorbereitungsjahr	09 Ohne Abschluss
52 Berufsgrundschuljahr	
53 Berufsfachschule	
54 Höhere Berufsfachschule	
57 Fachoberschule	
59 Sonstige berufliche Vollzeitschulen	
80 Hochschule	
81 Fachhochschule	
90 Sonstige Schule	

5) Bitte Zeugniskopie beifügen.
6) Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.
7) Öffentliche Förderung des Ausbildungsverhältnisses, bitte Schlüssel eintragen
01 Sonderprogramm des Bundes/Landes
02 außerbetriebliche Berufsausbildung nach § 241 (2) SGB III
03 außerbetriebliche Berufsausbildg. Reha nach § 100 Nr. 5 SGB III
04 nur für Brandenburg: betriebsnahe Förderung
8) Das Jugendarbeitsschutzgesetz sowie für das Ausbildungsverhältnis geltende tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen sind zu beachten.

Bitte den Antrag auf der Rückseite unterschreiben!

Antrag

auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

An die Industrie- und Handelskammer

Mit Vorlage von **einer Ausfertigung** des mit dem/der umseitig genannten Auszubildenden abgeschlossenen Berufsausbildungsvertrages wird die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der IHK beantragt.

Hierzu wird erklärt:

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

Die Datenerhebung erfolgt aufgrund der §§ 10, 11, 27, 28, 29, 30, 34 bis 36, 87, 88 BBiG.

Ort, Datum

Unterschrift und Stempel des/der Auszubildenden

Berufsausbildungsvertrag

(§§ 10, 11 Berufsbildungsgesetz – BBiG)

Zwischen dem/der Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)

und dem/der Auszubildenden männlich weiblich

KNR	Firmenident-Nr.	Tel.-Nr.	Öffentlicher Dienst <input type="checkbox"/>
Anschrift des/der Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)			
Straße, Haus-Nr.			
PLZ	Ort		
Geburtsdatum		Staatsangehörigkeit	
Gesetzliche/r Vertreter/in ¹⁾			
Eltern <input type="checkbox"/>	Vater <input type="checkbox"/>	Mutter <input type="checkbox"/>	Vormund <input type="checkbox"/>
Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter			
Straße, Hausnummer			
PLZ	Ort		
E-Mail-Adresse des/der Ausbildenden			
Verantwortliche/r Ausbilder/in		Geburtsjahr	

Name	Vorname		
Straße, Haus-Nr.			
PLZ	Ort		
Geburtsdatum	Staatsangehörigkeit		
Gesetzliche/r Vertreter/in ¹⁾			
Eltern <input type="checkbox"/>	Vater <input type="checkbox"/>	Mutter <input type="checkbox"/>	Vormund <input type="checkbox"/>
Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter			
Straße, Hausnummer			
PLZ	Ort		

wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung/dem Schwerpunkt/ dem Wahlbaustein etc. nach Maßgabe der Ausbildungsordnung²⁾ geschlossen.

Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes sind vom/ von der Ausbildenden unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer anzuzeigen.

Die beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs (Ausbildungsplan) sowie die umseitigen Regelungen sind Bestandteil dieses Vertrages.

A Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung Monate.
Die vorausgegangene schulische Vorbildung abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung als abgebrochene betriebliche Berufsausbildung als abgeschlossene Berufsausbildung in schulischer Form mit Abschluss als

wird mit Monaten angerechnet bzw. es wird eine entsprechende Verkürzung beantragt.
Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am und endet am .

B Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt Monate.³⁾

C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach D in und den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt (§ 3 Nr. 12).

D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 3 Nr. 12) (mit Zeitraumangabe):

E Der/die Ausbildende zahlt dem/der Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto

€				
	im	ersten	zweiten	dritten
				vierten

Ausbildungsjahr:

F Die regelmäßige Ausbildungszeit in Stunden beträgt täglich⁴⁾ und/oder wöchentlich Teilzeitausbildung wird beantragt (§ 6 Nr. 2) ja nein

G Der/Die Ausbildende gewährt dem/der Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch

Im Jahr					
Werktage					
Arbeitstage					

H Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen; sonstige Vereinbarungen:

J Die beigefügten Vereinbarungen sind Gegenstand dieses Vertrages und werden anerkannt.

Ort, Datum: _____

Der/Die Ausbildende: _____
Stempel und Unterschrift

Der/Die Auszubildende: _____
Vor- und Familienname

Der/Die gesetzlichen Vertreter/in des/der Auszubildenden: _____
Vater und Mutter/Vormund

1) Vertretungsberechtigt sind beide Eltern gemeinsam, sowie nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht. Ist ein Vormund bestellt, so bedarf dieser zum Abschluss des Ausbildungsvertrages der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes.
2) Solange die Ausbildungsordnung nicht erlassen ist, sind gem. § 104 Abs. 1 BBiG die bisherigen Ordnungsmittel anzuwenden

3) Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.
4) Das Jugendarbeitsschutzgesetz sowie für das Ausbildungsverhältnis geltende tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen sind zu beachten.

§ 1 – Ausbildungszeit

- Dauer (siehe A *)**
- Probezeit (siehe B *)**
Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen (§ 20 S. BBiG). Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung.
- Vorzeitige Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses**
Besteht der/die Auszubildende vor Ablauf der unter Nr. 1 vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss (§ 21 Abs. 2 BBiG).
- Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses**
Besteht der/die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein/ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr (§ 21 Abs. 3 BBiG). Bei Inanspruchnahme der Elternzeit verlängert sich die Ausbildungszeit um die Zeit der Elternzeit (§ 20 BEEG).

§ 2 – Ausbildungsstätte(n) (siehe C *)

§ 3 – Pflichten des/der Auszubildenden

Der/Die Auszubildende verpflichtet sich,

- Ausbildungsziel**
dafür zu sorgen, dass dem/der Auszubildenden die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die zum Erreichen des Ausbildungsziels nach der Ausbildungsordnung erforderlich sind, und die Berufsausbildung nach den Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann;
- Ausbilder/in**
selbst auszubilden oder eine/n persönlich und fachlich geeignete/n Ausbilder/in ausdrücklich damit zu beauftragen und diese/n dem/der Auszubildenden schriftlich bekanntzugeben;
- Ausbildungsordnung**
dem/der Auszubildenden vor Beginn der Ausbildung die Ausbildungsordnung kostenlos auszuhandigen;
- Ausbildungsmittel**
dem/der Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur zur Verfügung zu stellen, die für die Ausbildung in den betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und in zeitlichem Zusammenhang damit stattfinden, erforderlich sind;
- Besuch der Berufsschule und von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**
den/die Auszubildende/n zum Besuch der Berufsschule anzuhalten und freizustellen. Das gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vorgeschrieben oder nach Nr. 12 durchzuführen sind;
- Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises**
dem/der Auszubildenden vor Ausbildungsbeginn und später die schriftlichen Ausbildungsnachweise für die Berufsausbildung kostenfrei auszuhändigen (Muster auf www.dihk.de erhältlich) sowie die ordnungsgemäße Führung durch regelmäßiges Abzeichnen zu überwachen, soweit schriftliche Ausbildungsnachweise im Rahmen der Berufsausbildung verlangt werden;
- Ausbildungsbezogene Tätigkeiten**
dem/der Auszubildenden nur Aufgaben zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und seinen/ihren körperlichen Kräften angemessen sind;
- Sorgepflicht**
dafür zu sorgen, dass der/die Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet wird;
- Ärztliche Untersuchungen**
von dem/der Jugendlichen Auszubildenden sich Bescheinigungen gemäß §§ 32, 33 Jugendarbeitsschutzgesetz darüber vorlegen zu lassen, dass diese/r
a) vor der Aufnahme der Ausbildung untersucht und
b) vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersucht worden ist;
- Eintragungsantrag**
unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der IHK zu beantragen. Eine Ausfertigung der Vertragsniederschrift ist beizufügen. Bei Auszubildenden unter 18 Jahren ist ferner eine Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung gemäß § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz beizufügen. Entsprechendes gilt bei späteren Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes;
- Anmeldung zu Prüfungen**
den/die Auszubildende/n rechtzeitig zu den Zwischen- und Abschlussprüfungen anzumelden und für die Teilnahme freizustellen sowie der Anmeldung zur Zwischenprüfung bei Auszubildenden unter 18 Jahren eine Kopie oder Mehrfertigung der ärztlichen Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung gemäß § 33 Jugendarbeitsschutzgesetz beizufügen;
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (siehe D *)**

§ 4 – Pflichten des/der Auszubildenden

Der/Die Auszubildende muss sich bemühen, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Er/Sie verpflichtet sich insbesondere

- Lernpflicht**
die ihm/ihr im Rahmen seiner/ihrer Berufsausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen;
- Berufsschulunterricht, Prüfungen und sonstige Maßnahmen**
am Berufsschulunterricht und an Prüfungen sowie an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die er/sie nach § 3 Nr. 5, 11 und 12 freigestellt wird; sein/ihr Berufszeugnis unverzüglich dem/der Auszubildenden zur Kenntnisnahme vorzulegen und ist damit einverstanden, dass sich Berufsschule, IHK und Ausbildungsbetrieb über seine/ihre Leistungen unterrichten;
- Weisungsgebundenheit**
den Weisungen zu folgen, die ihm/ihr im Rahmen der Berufsausbildung vom/von der Auszubildenden, vom Ausbilder/von der Ausbilderin oder von anderen weisungsberechtigten Personen, soweit sie als weisungsberechtigt bekannt gemacht worden sind, erteilt werden;
- Betriebliche Ordnung**
die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten;
- Sorgfaltspflicht**
Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln und sie nur zu den ihm/ihr übertragenen Arbeiten zu verwenden;
- Betriebsgeheimnisse**
über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren;
- Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises**
einen vorgeschriebenen schriftlichen Ausbildungsnachweis ordnungsgemäß zu führen und regelmäßig dem/der Ausbilder/in sowie der Berufsschule vorzulegen;
- Benachrichtigung bei Fernbleiben**
bei Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung, vom Berufsschulunterricht oder von sonstigen Ausbildungsveranstaltungen dem/der Auszubildenden unter Angabe von Gründen unverzüglich Nachricht zu geben und ihm/ihr Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, muss der/die Auszubildende eine ärztliche Bescheinigung über die bestehende Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der/Die Auszubildende ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen;

*) Die Buchstaben verweisen auf den entsprechenden Text der ersten Seite des Ausbildungsvertrags.

- Ärztliche Untersuchungen**
soweit auf ihn/sie die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes Anwendung finden, sich gemäß §§ 32 und 33 dieses Gesetzes ärztlich
a) vor Beginn der Ausbildung untersuchen zu lassen,
b) vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersuchen zu lassen und die Bescheinigungen hierüber dem/der Auszubildenden vorzulegen.
- Benachrichtigung nach Ende der Abschlussprüfung**
unverzüglich nach dem Ende der Abschlussprüfung den/die Auszubildende/n über das Ergebnis zu informieren und die „vorläufige Bescheinigung über das Prüfungsergebnis“ der IHK bzw. das IHK-Abschlusszeugnis vorzulegen.

§ 5 – Vergütung und sonstige Leistungen

- Höhe und Fälligkeit (siehe E *)**
Eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung wird besonders vergütet oder wird durch entsprechende Freizeit ausgeglichen.
Die Vergütung wird spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt.
Die Beiträge für die Sozialversicherung tragen die Vertragsschließenden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.
- Sachleistungen**
Soweit der/die Auszubildende dem/der Auszubildenden Kost und/oder Wohnung gewährt, gilt als Anlage beigefügte Regelung (ggf. Anlage beifügen).
- Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**
Der/Die Auszubildende trägt die Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte gemäß § 3 Nr. 5, soweit sie nicht anderweitig gedeckt sind. Ist eine auswärtige Unterbringung erforderlich, so können dem/der Auszubildenden anteilige Kosten für Verpflegung in dem Umfang in Rechnung gestellt werden, in dem diese/r Kosten einspart. Die Anrechnung von anteiligen Kosten und Sachbezugswerten nach § 17 Abs. 2 BBiG darf 75 % der vereinbarten monatlichen Bruttovergütung nicht übersteigen.
- Berufskleidung**
Wird vom/von der Auszubildenden eine besondere Berufskleidung vorgeschrieben, so wird sie von ihm/ihr zur Verfügung gestellt.
- Fortzahlung der Vergütung**
Dem/der Auszubildenden wird die Vergütung auch gezahlt
a) für die Zeit der Freistellung gem. § 3 Nr. 5 und 11 dieses Vertrages sowie gem. § 10 Abs. 1 Nr. 2 und § 43 Jugendarbeitsschutzgesetz,
b) bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn er/sie
aa) sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,
bb) aus einem sonstigen in seiner/ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, seine/ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**
Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird dem/der Auszubildenden die Vergütung gemäß den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes gezahlt.

§ 6 – Ausbildungszeit und Urlaub

- Tägliche, wöchentliche Ausbildungszeit (siehe F *)**
- Teilzeitausbildung (siehe G *)**
- Urlaub (siehe H *)**
- Lage des Urlaubs**
Der Urlaub soll zusammenhängend und in der Zeit der Berufsschulferien erteilt und genommen werden. Während des Urlaubs darf der/die Auszubildende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.

§ 7 – Kündigung

- Kündigung während der Probezeit**
Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.
- Kündigungsgründe**
Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
b) von dem/der Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn er/sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.
- Form der Kündigung**
Die Kündigung muss schriftlich, im Falle der Nr. 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
- Unwirksamkeit einer Kündigung**
Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem/der zur Kündigung Berechtigten länger als 2 Wochen bekannt sind. Ist ein Schlichtungsverfahren gem. § 9 eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.
- Schadenersatz bei vorzeitiger Beendigung**
Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vorzeitig gelöst, so kann der/die Auszubildende oder der/die Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn der/die andere den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Das gilt nicht bei Kündigung wegen Aufgabe oder Wechsels der Berufsausbildung (Nr. 2 b). Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.
- Aufgabe des Betriebes, Wegfall der Ausbildungsseignung**
Bei Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses wegen Betriebsaufgabe oder wegen Wegfalls der Ausbildungsseignung verpflichtet sich der/die Auszubildende, sich mit Hilfe der Berufsberatung der zuständigen Arbeitsagentur rechtzeitig um eine weitere Ausbildung im bisherigen Ausbildungsberuf in einer anderen geeigneten Ausbildungsstätte zu bemühen.

§ 8 – Zeugnis

Der/Die Auszubildende stellt dem/der Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis aus (§ 16 BBiG). Hat der/die Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der/die Ausbilder/in das Zeugnis unterschreiben. Es muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Zeit der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des/der Auszubildenden, auf Verlangen des/der Auszubildenden auch Angaben über Verhalten und Leistung.

§ 9 – Beilegung von Streitigkeiten

Bei Streitigkeiten aus dem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis ist vor Inanspruchnahme des Arbeitsgerichts der nach § 111 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes errichtete Schlichtungsausschuss anzurufen, sofern ein solcher bei der IHK besteht.

§ 10 – Erfüllungsort

Erfüllungsort für alle Ansprüche aus diesem Vertrag ist der Ort der Ausbildungsstätte.

§ 11 – Sonstige Vereinbarungen (siehe H *)

Rechtswirksame Nebenabreden, die das Berufsausbildungsverhältnis betreffen, können nur durch schriftliche Ergänzung dieses Berufsausbildungsvertrages getroffen werden.



Ausbildungseignung

I. Ausbilderdaten

Nachname, Vorname:			
Geburtsdatum:	Geburtsort:	Geschlecht:	<input type="checkbox"/> m <input type="checkbox"/> w
Straße und Hausnr.:			
PLZ und Wohnort:			
Für welche/n Beruf/e ist der/die Ausbilder/in zuständig?			
Welche abgeschlossene Berufsausbildung bzw. welches abgeschlossene Studium hat der/die Ausbilder/in (<i>bitte Zeugnis/IHK-Eintragungsbestätigung in Kopie beilegen</i>)?			
Welche Funktion hat der/die Ausbilder/in im Unternehmen?			
Name des Ausbildungsunternehmens:			
Anschrift des Ausbildungsunternehmens:			
Telefon:	Fax:	E-Mail:	

Der/die Ausbilder/in
<input type="checkbox"/> hat die Ausbildereignungs-/Meisterprüfung bestanden (<i>bitte Zeugnis in Kopie beilegen!</i>).
<input type="checkbox"/> wird gem. § 7 AEVO ¹ befristet von der Nachweispflicht befreit.
<input type="checkbox"/> beantragt eine Befreiung von der Nachweispflicht gem. § 6 Abs. 2 oder 3 AEVO. Begründung: (<i>Bitte Zeugnis oder andere Nachweise in Kopie beilegen.</i>)

Erklärung: In der Person des/der Ausbilders/in liegen keine Gründe, die der Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes entgegenstehen. Insbesondere besteht kein Verbot, Kinder und Jugendliche zu beschäftigen.

II. Antrag auf widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung gem. § 30 Abs. 6 BBiG² (nur auszufüllen, wenn die fachliche Eignung nach I. nicht vorliegt)

<input type="checkbox"/> Ich beantrage die widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung für den/die Ausbildungsberuf/e
<input type="checkbox"/> Ich möchte in einem Beruf ausbilden, der nicht meiner Ausbildung entspricht.
<input type="checkbox"/> Ich habe keinen Beruf erlernt/kein Studium abgeschlossen, verfüge aber über langjährige Praxiserfahrung.

Die erforderlichen Nachweise (tabellarischer schulischer und beruflicher Werdegang, Prüfungs- und Lehrgangzeugnisse, Tätigkeitsnachweise, ggf. Gewerbeanmeldung) liegen in Kopie bei.

Wir bitten um je eine Eintragungsbestätigung.

Ort, Datum

Unterschrift des/der
Ausbildenden

Unterschrift des/der
Ausbilders/Ausbilderin

Hinweis: Das Dokument kann mit einfacher E-Mail an die IHK übertragen werden. Da dann auf die Unterschriften verzichtet wird, muss aus der E-Mail hervorgehen, dass sie im Namen des/der Ausbilders/Ausbilderin sowie des/der Ausbildenden gesendet wird.

¹ Ausbildereignungsverordnung

² Berufsbildungsgesetz

Gesetzliche Vorschriften über die persönliche, fachliche sowie berufs- und arbeitspädagogische Eignung

§ 29 BBiG Persönliche Eignung

Persönlich nicht geeignet ist insbesondere, wer

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

§ 30 BBiG Fachliche Eignung

- (1) Fachlich geeignet ist, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind.
- (2) Die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, wer
 1. die Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat,
 2. eine anerkannte Prüfung an einer Ausbildungsstätte oder vor einer Prüfungsbehörde oder eine Abschlussprüfung an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Schule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat oder
 3. eine Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist.
- (3) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit oder das sonst zuständige Fachministerium kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2 bestimmen, welche Prüfungen für welche Ausbildungsberufe anerkannt werden.
- (4) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit oder das sonst zuständige Fachministerium kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, für einzelne Ausbildungsberufe bestimmen, dass abweichend von Absatz 2 die für die fachliche Eignung erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nur besitzt, wer
 1. die Voraussetzungen des Absatzes 2 Nr. 2 oder 3 erfüllt und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist oder
 2. die Voraussetzungen des Absatzes 2 Nr. 3 erfüllt und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist oder
 3. für die Ausübung eines freien Berufes zugelassen oder in ein öffentliches Amt bestellt ist.
- (5) Das Bundesministerium für Bildung und Forschung kann nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, bestimmen, dass der Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gesondert nachzuweisen ist. Dabei können Inhalt, Umfang und Abschluss der Maßnahmen für den Nachweis geregelt werden.
- (6) Die nach Landesrecht zuständige Behörde kann Personen, die die Voraussetzungen des Absatzes 2, 4 oder 5 nicht erfüllen, die fachliche Eignung nach Anhörung der zuständigen Stelle widerruflich zuerkennen.

§ 6 AEVO Andere Nachweise

- (1) Wer durch eine Meisterprüfung oder eine andere Prüfung der beruflichen Fortbildung nach der Handwerksordnung, dem Berufsbildungsgesetz oder nach beamtenrechtlichen Vorschriften eine dieser Verordnung entsprechende berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation nachgewiesen hat, gilt für die Berufsausbildung im Sinne dieser Verordnung berufs- und arbeitspädagogisch geeignet.
- (2) Wer eine sonstige staatliche, staatlich anerkannte oder von einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft abgenommene Prüfung bestanden hat, deren Inhalt den in § 2 genannten Anforderungen ganz oder teilweise entspricht, kann auf Antrag vom Prüfungsausschuss ganz oder teilweise von der Prüfung nach § 3 befreit werden. Die zuständige Stelle erteilt darüber eine Bescheinigung. § 5 gilt entsprechend.
- (3) Die zuständige Stelle kann in Ausnahmefällen von dem nach den §§ 2 bis 3 und 5 erforderlichen Nachweis befreien, wenn eine ordnungsgemäße Ausbildung sichergestellt ist. Die zuständige Stelle kann Auflagen erteilen. Auf Antrag erteilt die zuständige Stelle hierüber eine Bescheinigung.
- (4) [Abs. 4 betrifft nur landwirtschaftliche Betriebe.]

§ 7 AEVO Befreiung von der Nachweispflicht

Ausbilder im Sinne des § 1 sind für Ausbildungsverhältnisse, die in der Zeit vom 1. August 2003 bis zum 31. Juli 2008 bestehen oder begründet werden, von der Pflicht zum Nachweis von Kenntnissen nach dieser Verordnung befreit.



Ausbildungsnachweis (wöchentlich)

Heft-Nr.:	
Name, Vorname:	
Adresse:	
Ausbildungsberuf:	
Fachrichtung/Schwerpunkt:	
Ausbildungsbetrieb:	
Verantwortliche/r Ausbilder/in:	
Beginn der Ausbildung:	
Ende der Ausbildung:	

Hinweise:

1. Der ordnungsgemäß geführte Ausbildungsnachweis ist Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung gemäß § 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG.
2. Für das Anfertigen des Ausbildungsnachweises gelten folgende Anforderungen:
 - Der Ausbildungsnachweis ist wöchentlich schriftlich zu führen.
 - Jedes Blatt des Ausbildungsnachweises ist mit dem Namen des/der Auszubildenden, dem Ausbildungsjahr und dem Berichtszeitraum zu versehen.
 - Der Ausbildungsnachweis muss mindestens stichwortartig den Inhalt der betrieblichen Ausbildung wiedergeben. Dabei sind betriebliche Tätigkeiten einerseits sowie Unterweisungen, betrieblicher Unterricht und sonstige Schulungen andererseits zu dokumentieren.
 - In den Ausbildungsnachweis müssen darüber hinaus die Themen des Berufsschulunterrichts aufgenommen werden.
 - Die zeitliche Dauer der einzelnen Tätigkeiten sollte aus dem Ausbildungsnachweis hervorgehen.
3. Auszubildende oder Ausbilder/innen müssen die Eintragungen im Ausbildungsnachweis mindestens monatlich (§ 14 Abs. 1 Nr. 4 BBiG) prüfen und die Richtigkeit und Vollständigkeit der Eintragungen mit Datum und Unterschrift bestätigen. Sie tragen dafür Sorge, dass bei minderjährigen Auszubildenden ein/e gesetzliche/r Vertreter/in in angemessenen Zeitabständen von den Ausbildungsnachweisen Kenntnis erhält und diese unterschriftlich bestätigt.
4. Bei Bedarf können weitere an der Ausbildung Beteiligte, z. B. die Berufsschule, vom Ausbildungsnachweis Kenntnis nehmen und dies unterschriftlich bestätigen.



Ausbildungsnachweis (wöchentlich)

Name des/der Auszubildenden:			
Ausbildungsjahr:		Ausbildungsbereich:	
Ausbildungswoche vom:		bis:	

Betriebliche Tätigkeiten*	Stunden
Unterweisungen, betrieblicher Unterricht, sonstige Schulungen*	Stunden
Themen des Berufsschulunterrichts	Stunden

* Wie lange wurde welche Tätigkeit ausgeübt?

Datum, Unterschrift Auszubildende/r

Datum, Unterschrift Auszubildende/r oder
Ausbilder/in

Datum, Unterschrift gesetzliche/r Vertreter/in

Datum, weitere Sichtvermerke (z. B. Lehrer/in)



Ausbildungsnachweis (täglich)

Heft-Nr.:	
Name, Vorname:	
Adresse:	
Ausbildungsberuf:	
Fachrichtung/Schwerpunkt:	
Ausbildungsbetrieb:	
Verantwortliche/r Ausbilder/in:	
Beginn der Ausbildung:	
Ende der Ausbildung:	

Hinweise:

1. Der ordnungsgemäß geführte Ausbildungsnachweis ist Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung gemäß § 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG.
2. Für das Anfertigen des Ausbildungsnachweises gelten folgende Anforderungen:
 - Der Ausbildungsnachweis ist täglich schriftlich zu führen.
 - Jedes Blatt des Ausbildungsnachweises ist mit dem Namen des/der Auszubildenden, dem Ausbildungsjahr und dem Berichtszeitraum zu versehen.
 - Der Ausbildungsnachweis muss mindestens stichwortartig den Inhalt der betrieblichen Ausbildung wiedergeben. Dabei sind betriebliche Tätigkeiten einerseits sowie Unterweisungen, betrieblicher Unterricht und sonstige Schulungen andererseits zu dokumentieren.
 - In den Ausbildungsnachweis müssen darüber hinaus die Themen des Berufsschulunterrichts aufgenommen werden.
 - Die zeitliche Dauer der einzelnen Tätigkeiten sollte aus dem Ausbildungsnachweis hervorgehen.
3. Ausbildende oder Ausbilder/innen müssen die Eintragungen im Ausbildungsnachweis mindestens monatlich (§ 14 Abs. 1 Nr. 4 BBiG) prüfen und die Richtigkeit und Vollständigkeit der Eintragungen mit Datum und Unterschrift bestätigen. Sie tragen dafür Sorge, dass bei minderjährigen Auszubildenden ein/e gesetzliche/r Vertreter/in in angemessenen Zeitabständen von den Ausbildungsnachweisen Kenntnis erhält und diese unterschriftlich bestätigt.
4. Bei Bedarf können weitere an der Ausbildung Beteiligte, z. B. die Berufsschule, vom Ausbildungsnachweis Kenntnis nehmen und dies unterschriftlich bestätigen.



Ausbildungsnachweis (täglich)

Name des/der Auszubildenden:			
Ausbildungsjahr:		Ausbildungsbereich:	
Ausbildungswoche vom:		bis:	

	Betriebliche Tätigkeiten, Unterweisungen, betrieblicher Unterricht, sonstige Schulungen, Themen des Berufsschulunterrichts
Montag	
Dienstag	
Mittwoch	
Donnerstag	
Freitag	
Samstag	

Datum, Unterschrift Auszubildende/r

Datum, Unterschrift Auszubildende/r
oder Ausbilder/in

Datum, Unterschrift gesetzliche/r Vertreter/in

Datum, weitere Sichtvermerke (z. B. Lehrer/in)