



Industrie- und Handelskammer  
Limburg

## Wer kann ausbilden?

Fachkräfte können Sie auf die Dauer nur durch Ausbildung bekommen. Damit Sie sich umfassend informieren können, finden Sie nachstehend die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen zur Berufsausbildung.

Für weitere Auskünfte steht Ihnen die Ausbildungsberaterin der IHK Limburg Frau Ursula Günther, Tel.: 06431/210-152, Fax: 06431/210-205 E-Mail: [U.Guenther@Limburg.IHK.de](mailto:U.Guenther@Limburg.IHK.de), zur Verfügung.

### Was Sie zunächst wissen sollten:

- Ausbildungsstätte ist der Ort, an dem die Ausbildung tatsächlich durchgeführt wird.
- Ausbildender ist, wer einen anderen zur Berufsausbildung einstellt und mit ihm einen Berufsausbildungsvertrag schließt.
- Ausbilder ist, wer die Ausbildung durchführt. Das kann der Ausbildende selbst oder ein von ihm bestellter Ausbilder sein.
- Auszubildender ist, wer ausgebildet wird.
- Ausbildungsordnung: sie enthält die Bezeichnung des Ausbildungsberufs, die Dauer, den Inhalt und das Ziel der Berufsausbildung, das Ausbildungsberufsbild, den Ausbildungsrahmenplan sowie die Prüfungsanforderungen. Jugendliche dürfen nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

### Wer kann ausbilden?

Jeder Betrieb, der nach Art, Einrichtung und personeller Besetzung für die Berufsausbildung geeignet ist. Das ist der Fall, wenn

- der Betrieb über alle Einrichtungen verfügt, die für die Berufsausbildung benötigt werden. Ausbildungsplätze, geeignet ausgestattete Büroräume bzw. Werkstätten müssen vorhanden sein. Art und Umfang der Produktions- bzw. Arbeitsverfahren sollen gewährleistet, dass die Kenntnisse und Fertigkeiten entsprechend der Ausbildungsverordnung vermittelt werden können.
- die Zahl der Fachkräfte in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Auszubildenden steht.

Eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, kann dennoch geeignet sein, wenn diese durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte ergänzt werden. Dies kann in Zusammenarbeit mit einem anderen Ausbildungsbetrieb oder durch die Vermittlung von Ausbildungsinhalten bei einem Schulungsanbieter geschehen.

### Voraussetzung ist auch

- die Eignung des Ausbildenden. Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist.

Persönlich nicht geeignet ist insbesondere, wer

- Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder

- wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz oder die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat.

### **Die Eignung des Ausbilders:**

Zum Ausbilden ist neben der persönlichen auch die fachliche Eignung erforderlich. Zur fachlichen Eignung gehören die Beherrschung der für den Ausbildungsberuf einschlägigen Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die Fähigkeit zur berufs- und arbeitspädagogischen einwandfreien Vermittlung.

Fachlich geeignet ist in der Regel, wer

- eine Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung (z. B. Facharbeiterprüfung, Kaufmannsgehilfenprüfung) erfolgreich abgelegt hat. Das Gesetz hat Ausnahmeregelungen genereller Art, so z. B. für Absolventen deutscher Hoch- und Fachoberschulen, die mindestens drei Jahre in ihrem Beruf praktisch tätig gewesen sind, vorgesehen.

Der Auszubildende hat einen verantwortlichen Ausbilder zu bestellen und der Kammer zu benennen. Das geschieht bei Einreichung der Berufsausbildungsvertragsunterlagen.

Ein Nachweis über eine erfolgte Prüfung nach der ‚Ausbilder-Eignungsverordnung‘ ist bis zum Jahr 2008 nicht notwendig.

### **Wie muss der Berufsausbildungsvertrag aussehen?**

Der Auszubildende hat vor Beginn der Berufsausbildung mit dem Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag zu schließen. Die Vertragsniederschrift ist in zwei Exemplaren unter Verwendung der Vertragsvordrucke der Kammer auszufertigen und von den Vertragspartnern eigenhändig zu unterschreiben. Die Niederschriften sind mit dem Antrag auf Eintrag und dem sachlich und zeitlich gegliederten Ausbildungsplan (zweifach) vor Beginn der Ausbildung bei der Kammer zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse einzureichen.

Der Ausbildungsvertrag ist [hier](#) im Downloadbereich dieser Web-Seiten abrufbar.

### **Der sachlich und zeitlich gegliederte Ausbildungsplan**

Der Auszubildende hat auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplanes bzw. des Berufsbildes einen Ausbildungsplan aufzustellen. Dieser soll sowohl den sachlichen Aufbau als auch den zeitlichen Ablauf der Berufsausbildung ausweisen.

### **Bei der Vertragsniederschrift sind besonders zu beachten:**

#### **Ausbildungszeit**

Die Ausbildungszeit ist der Ausbildungsordnung zu entnehmen. Der erfolgreiche Besuch des Berufsgrundbildungsjahres bzw. einer ein- oder mehrjährigen Berufsfachschule ist gemäß den Bestimmungen der entsprechenden Verordnungen auf die Ausbildungszeit in einem Ausbildungsberuf des jeweiligen Berufsfeldes anzurechnen.

Bei Vorliegen der Mittleren Reife können die Vertragsparteien eine bis zu 6 Monaten kürzere Ausbildungszeit vereinbaren, bei Abiturienten sogar bis zu 12 Monaten. Es sollte ferner bedacht werden, dass die spätere Abschlussprüfung noch in die Ausbildungszeit fällt. Weitere Besonderheiten, wie Berücksichtigung artverwandter Ausbildungen oder Tätigkeitszeiten, sollten ebenfalls mit der Ausbildungsberatung besprochen werden.

#### **Probezeit**

Die Probezeit muss mindestens einen und darf höchstens vier Monate betragen.

### **Ort der Ausbildung**

Der Ort der Ausbildung ist im Berufsausbildungsvertrag einzutragen. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte sowie ergänzende Ausbildungsmaßnahmen sind im Vertrags-vordruck auszuweisen. Inwieweit eine nicht ausreichende Eignung der Ausbildungsstätte hierdurch behoben wird, entscheidet die Kammer.

### **Vergütung**

Die Ausbildungsvergütung ist für jedes Ausbildungsjahr einzutragen. Sie muss angemessen sein und mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigen. Sofern eine Tarifbindung nicht vorliegt, ist zu empfehlen, sich an einen branchenüblichen bzw. vergleichbaren Tarif anzulehnen. Die derzeitigen Vergütungen für Auszubildende, wie sie in Tarifverträgen vereinbart wurden, finden Sie unter

[www.frankfurt-main.ihk.de/berufsbildung/beratung/ausbildung/ausbilderinfos/verguetung/index.html](http://www.frankfurt-main.ihk.de/berufsbildung/beratung/ausbildung/ausbilderinfos/verguetung/index.html)

### **Tägliche / wöchentliche Ausbildungszeit**

Die regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Ausbildungszeit ist ausdrücklich im Vertrag festzulegen. Sie hat ihre obere Grenze in den gesetzlichen Bestimmungen (Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz).

### **Urlaubsanspruch**

Der Urlaubsanspruch ist für jedes Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr) ggf. auch anteilig in den Vertrag einzutragen. Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch ergibt sich aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz (§ 19 Abs. 2) und beträgt 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist, in den Folgejahren sind dies 27 und 25 Werktage. Nach vollendetem 18. Lebensjahr sieht das Bundesurlaubsgesetz einen Jahresurlaubsanspruch von 24 Werktagen vor. In Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen kann der Urlaub über dem gesetzlichen Minimum liegen und wird oft in Arbeitstagen gewährt.

### **Sonstige Vereinbarungen**

Der Vertrag darf keine Vereinbarungen enthalten, die dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung nicht entsprechen oder zuungunsten des Auszubildenden von den gesetzlichen Vorschriften abweichen. Wesentliche Änderungen des Vertragsinhaltes sind unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Kammer anzuzeigen. Nichtig sind u. a. Vereinbarungen über Vertragsstrafen sowie der Abschluss oder die Beschränkung von Schadensersatzansprüchen. Ein Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder sonstigen Vereinbarungen ist erforderlich.

### **Wie werden die Prüfungen abgenommen?**

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit bzw. mit Bestehen der Abschlussprüfung. Inhalt und Durchführung der Zwischen- und Abschlussprüfung werden durch die Ausbildungsordnung und die Prüfungsordnung geregelt. Der Auszubildende hat den Auszubildenden zu den Prüfungen anzumelden.

### **Zwischenprüfung**

Zur Ermittlung des Ausbildungsstandes wird während der Ausbildungszeit eine Zwischenprüfung durchgeführt.

### **Abschlussprüfung**

Zur Abschlussprüfung wird zugelassen, wer

- die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet ( Ausbildungsende bis 30.09 - Sommerprüfung, Ausbildungsende bis 31.03 - Winterprüfung) und an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen teilgenommen sowie den vorgeschriebenen schriftlichen Ausbildungsnachweis geführt hat.

Auf Antrag kann der Auszubildende vor Ablauf der vertraglichen vereinbarten Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn seine Leistungen dies rechtfertigen.

Bei nicht bestandener Abschlussprüfung verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf Verlangen des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Eine nicht bestandene Abschlussprüfung kann zweimal wiederholt werden.

## **Was ist sonst noch zu beachten?**

### **Berufsschulbesuch**

Der Auszubildende ist verpflichtet, den Auszubildenden vor Beginn der Berufsausbildung bei der zuständigen Berufsschule anzumelden und ihn während der Ausbildung zur Erfüllung der Schulpflicht anzuhalten und freizustellen.

Alle Auszubildenden sind für die Dauer Ihrer Berufsausbildung grundsätzlich berufsschulpflichtig. Über Befreiungsmöglichkeiten informieren die Berufsschulen und die Industrie- und Handelskammer Limburg.

### **Ausbildungsnachweis**

Der Auszubildende hat einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen. Der Auszubildende hat die ordnungsgemäße Führung durch regelmäßige Abzeichen zu überwachen. Muster, die auch die Mindestvorschriften wiedergeben, sind [hier](#) im Downloadbereich dieser Web-Seiten abrufbar.

### **Jugendarbeitsschutzgesetz**

Mit der Ausbildung eines Jugendlichen darf nur begonnen werden, wenn dieser innerhalb der letzten neun Monate von einem Arzt untersucht worden ist und eine Bescheinigung darüber vorliegt.

Die Industrie- und Handelskammer darf Berufsausbildungsverträge in das Verzeichnis nur eintragen, wenn ihr mit den Berufsausbildungsverträgen zugleich eine Kopie der Bescheinigung über die Erstuntersuchung vorgelegt wird.

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Arbeitgeber die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist.

Auch die Kopie der Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung muss der Kammer auf Anforderung vorgelegt werden.