PRAKTISCHER LEITFADEN

BERUFSAUSBILDUNG

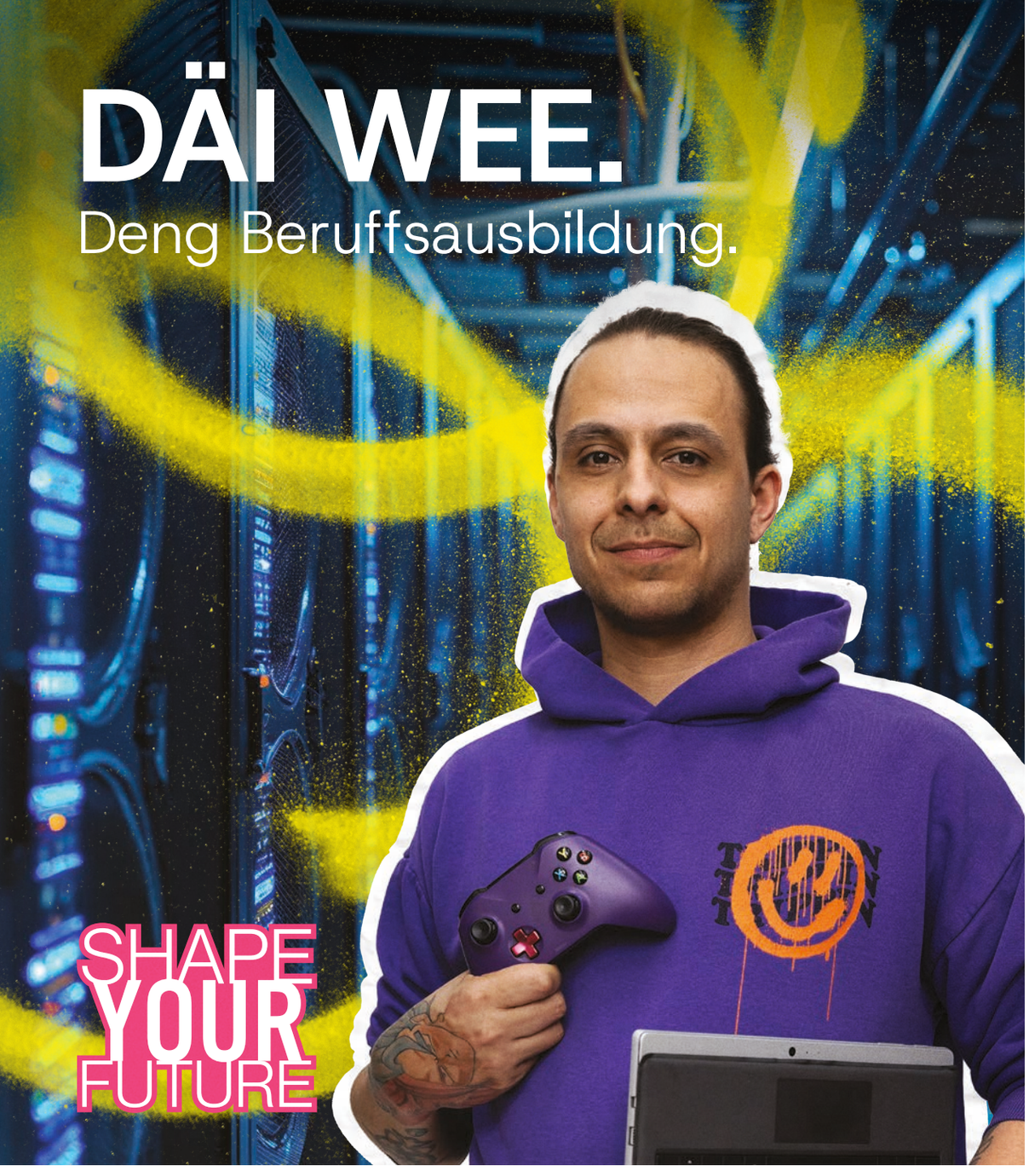
Unternehmen und Auszubildende: Gemeinsam zum Erfolg



CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG

POWERING BUSINESS

DEUTSCH



LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS

CHAMBRE DES MÉTIERS LUXEMBOURG

YOU'LL NEVER WORK ALONE.
CHAMBRE DES SALARIÉS LUXEMBOURG

Chambre d'Agriculture

Inhalt

03 — Einführung
04 — Vorbehalte gegenüber der Berufsausbildung
05 — Fakten und Zahlen
06 — Gegenseitige Vorteile
07 — Ausbilder werden
08 — Ausbildungsverlauf
12 — Organisation der Berufsausbildung
13 — Ausbildungsarten
14 — Ausbildungsvergütung
15 — Rechte und Pflichten
16 — Welche Ausbildungen in welchen Sektoren?
18 — Beteiligte Akteure
20 — Ende des Ausbildungsvertrags
21 — Erfahrungsberichte
24 — Wo finde ich Hilfe?

Herausgegeben von der Handelskammer in Kooperation mit **MindForest**
April 2025.

Dieses Dokument ist eine Zusammenfassung, die zu Informationszwecken zur Verfügung gestellt wird, um Unternehmen über die Möglichkeiten der Berufsausbildung zu informieren. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

In der vorliegenden Veröffentlichung wird die männliche Form verwendet, wobei dies keine Diskriminierung darstellen soll, sondern ausschließlich der besseren Lesbarkeit des Textes dient.

Einführung

In einem sich ständig wandelnden wirtschaftlichen Umfeld hängt die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen davon ab, ob sie in der Lage sind, engagierte Teams mit fundierten und entwicklungsfähigen Kompetenzen aufzubauen. Die Berufsausbildung ist ein strategischer Hebel, um heute die Talente von morgen für sich zu gewinnen.

In der Aufnahme von Auszubildenden liegt eine einzigartige Chance für Unternehmen: Sie können zukünftige Fachkräfte bedarfsgerecht ausbilden, indem sie ihnen ihr Know-how, ihre Werte und ihre Unternehmenskultur näherbringen. Dieses Modell der beruflichen Qualifizierung, das theoretischen Unterricht in der Schule mit praktischer Arbeit im Unternehmen verbindet, fördert einen schnellen Kompetenzaufbau im Einklang mit den Anforderungen des Marktes. Dabei werden Fachkräfte ausgebildet, die direkt einsatzbereit sind und zur Weiterentwicklung der Unternehmen beitragen können. Für Auszubildende bietet sich damit eine ausgezeichnete Gelegenheit zum Erwerb einer soliden Qualifikation und zu einem schnellen und dauerhaften Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Jedes Jahr verwaltet die Handelskammer rund 2.000 Ausbildungsverträge in den Sektoren Industrie, Handel, Dienstleistungen, Gastgewerbe und Soziales/Gesundheit. Entsprechend den sich verändernden Bedürfnissen des Marktes werden regelmäßig neue Ausbildungen entwickelt und die Lehrpläne kontinuierlich angepasst.

Dieser praktische Leitfaden hilft Ihnen dabei, den Ablauf der Berufsausbildung in Luxemburg sowie die Vorteile für Ihr Unternehmen kennenzulernen.

Vorbehalte gegenüber der Berufsausbildung



Eine Ausbildung kommt nur für Jugendliche in Frage

Falsch. Auch Volljährigen ist eine Ausbildung im Rahmen einer sogenannten „Erwachsenenausbildung“ möglich. Für eine Teilnahme müssen bestimmte Kriterien erfüllt sein. *(siehe S. 13 / Ausbildungsarten)*



Die Berufsausbildung betrifft nur handwerkliche Berufe

Falsch. Alle Branchen, einschließlich Handel, Industrie, Gastgewerbe und Dienstleistungen, bilden aus. *(siehe S. 16 / Welche Ausbildungen in welchen Sektoren?)*

Nur Schüler, die ihre Schulausbildung in Luxemburg absolvieren, können eine Berufsausbildung in Luxemburg machen

Falsch. Die Schule, in der der theoretische Anteil der Ausbildung stattfindet, kann sich im Ausland, d.h. in der Großregion oder sogar außerhalb dieser, befinden. Es gelten jedoch zwei Bedingungen: Der Ausbildungsberuf darf nicht in Luxemburg angeboten werden, und sie muss auf der Liste der per Großherzoglicher Verordnung festgelegten Berufe stehen. *(siehe S. 13 / Ausbildungsarten)*





Eine Ausbildung ist dasselbe wie ein längeres Praktikum

Falsch. Das duale System aus Schule und Betrieb sieht in der Regel vor, dass der Auszubildende zwei Tage pro Woche die Schule besucht und drei Tage im Betrieb arbeitet (der Rhythmus wird durch das Ausbildungsprogramm vorgegeben), wodurch eine regelmäßige Anwesenheit im Betrieb gewährleistet wird und der Auszubildende voll in die Projekte des Betriebs eingebunden werden kann.



Das Unternehmen übernimmt die Rolle des Ausbilders

Richtig. Eine Ausbildung stellt ein echtes Engagement seitens des Unternehmens dar, das sich die Rolle des Ausbilders mit der Schule teilt. Dazu muss es das Recht zur Ausbildung erhalten und einen Betreuer im beruflichen Rahmen benennen, der ebenfalls entsprechend geschult werden muss.*(siehe S. 8 / Ausbildungsverlauf)*



Durch die Ausbildung erhalten Unternehmen neue Mitarbeiter, die sofort einsatzbereit sind

Richtig. Mit der Ausbildung hat ein Unternehmen die Möglichkeit, Mitarbeiter entsprechend seinen eigenen Methoden auszubilden und ihnen seine Werte und Philosophie zu vermitteln. Der Auszubildende kann nach Abschluss der Ausbildung übernommen werden.

Falsch. Nach Abschluss des Programms hat der Auszubildende die Möglichkeit, eine ergänzende Weiterqualifizierung zu absolvieren. In diesem Fall tritt er also nicht direkt ins Berufsleben ein.

Fakten und Zahlen



3.173
Unternehmen sind ausbildungsberechtigt (1)
(siehe S. 8 / Ausbildungsverlauf)



2.116
aktive Ausbildungsverträge
zum 31.12.2024 (1)

1.189
neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zu Beginn des Schuljahrs 2024/2025 (1)





Mehr als 9 von 10 Auszubildenden
finden innerhalb eines Jahres nach ihrem Abschluss eine erste Anstellung (2)

1 Die dargestellten Zahlen beziehen sich ausschließlich auf Unternehmen, die der Handelskammer angehören.
Quelle: Handelskammer, Januar 2025

2 CCP: 93 % der Absolventen, DAP: 92 %, DT: 90%
Betrifft nur Auszubildende in der Erstausbildung
Längsschnittstudie Transition École – Vie active (TEVA) durchgeführt vom Observatorium der Weiterbildung des INFPC, Juni 2024

Gegenseitige Vorteile

Vorteile für den Auszubildenden

- Er wird in einem Beruf ausgebildet, der den Bedürfnissen und Erwartungen des Marktes entspricht
- Er wird ein fester Bestandteil des Unternehmens
- Er erhält eine Vergütung
- Er gewinnt an Selbstvertrauen, Selbständigkeit und Kompetenz
- Er erhält die Möglichkeit zu einem schnellen und dauerhaften Einstieg in den Arbeitsmarkt



Vorteile für das Unternehmen

- Es bildet einen potenziellen zukünftigen Mitarbeiter im Einklang mit seinen Werten und Anforderungen aus
- Es profitiert von frischem Wind und Kompetenzen auf der Höhe der Zeit
- Es erhält eine Ausbildungsvergütung *(siehe S. 14 / Ausbildungsvergütung)*
- Es profitiert von einem geschulten Ausbilder, dessen Kompetenzen das gesamte Unternehmen bereichern.

Erweiterung der Führungskompetenzen

Vorteile für den Ausbilder

- Er kann im Rahmen des Lehrgangs für Ausbilder soziale, pädagogische und methodische Kompetenzen erwerben *(siehe gegenüberliegende Seite)*
- Er kann seine Erfahrungen und Kompetenzen durch die Vermittlung an den Auszubildenden zur Geltung bringen

Ausbilder werden

Die Handelskammer begleitet die Unternehmen, damit die Ausbildung zu einer echten *Win-Win-Beziehung* für das Unternehmen und den Auszubildenden wird. Zu diesem Zweck hat sie über das House of Training einen speziellen Lehrgang für Ausbilder entwickelt, der einen doppelten Nutzen bietet:

- **Für das Unternehmen und seinen Ausbilder:** Entwicklung von Kompetenzen, die innerhalb der gesamten Struktur genutzt werden können.
- **Für den Auszubildenden:** Qualifizierte Betreuung, durch die ein solides Fundament an Fähigkeiten aufgebaut werden kann.

Der Ausbilderlehrgang ist Voraussetzung für den Erhalt der Ausbildungsberechtigung. Da der Lehrgang auf individueller Basis erfolgt, behält der Ausbilder diese Qualifikation auch dann, wenn er aus dem Unternehmen ausscheidet. Das Unternehmen muss in diesem Fall sicherstellen, dass ein anderer Mitarbeiter die Betreuung des Auszubildenden übernehmen kann. Der neu ernannte Ausbilder muss innerhalb von sechs Monaten am Lehrgang für Ausbilder teilnehmen, damit das Unternehmen seine Ausbildungsberechtigung behält.



Lehrgang für Ausbilder

2,5 Tage + 1/2 Tag Nachbereitung

Ziel: Die Aufgabe eines Ausbilders verstehen, die Integration des Auszubildenden fördern, die Beziehung zum Auszubildenden gestalten und einen geeigneten Ausbildungsverlauf entwickeln.

Vermittelte Kompetenzen:

- Soziale Kompetenzen: Verständnis, Kommunikation
- Pädagogische Kompetenzen: pädagogischer Ansatz, geeigneten Ausbildungsverlauf entwickeln, Ziele festlegen, ausbilden, bewerten, *Feedback* geben, motivieren und anleiten.

Und zusätzlich: Verbindungen zu anderen Ausbildern knüpfen, Erfahrungen austauschen und Teil einer Gemeinschaft sein.

Weitere Informationen zum Lehrgang für Ausbilder

HOUSE OF **TRAINING**



Plattform für Ausbilder

Die Plattform ermöglicht es, den Werdegang des Auszubildenden zu verfolgen und ihn zu bewerten. Zudem dient sie der Anbindung an die Ausbildergemeinschaft.

Darüber hinaus kann jederzeit die Hilfe der Ausbildungsberater in Anspruch genommen werden.

WIN WIN



CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS

Ausbildungsverlauf

Der Ausbildungsverlauf umfasst Meilensteine für Arbeitgeber, Ausbilder und Auszubildenden. Die Handelskammer steht den Unternehmen zur Seite, um sie bei den verschiedenen Etappen zu begleiten und zu unterstützen. Die Ausbildungsberater stehen in regelmäßigem Kontakt mit den Ausbildungsbetrieben, den Auszubildenden, deren Eltern und den Schulen. Sie sorgen für ein faires und ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Auszubildenden.

DAS GANZE JAHR ÜBER

1 Vorbereitung auf die Ausbildung



Erhalt der Ausbildungsberechtigung

Ziel: Rechtliche Voraussetzung, die die Qualität der Ausbildung garantiert

Voraussetzungen auf Unternehmenseite

- ☑ Registrierung im Handelsregister
- ☑ Bereitstellung eines Ausbilders
- ☑ Der Ausbilder muss mindestens ein Diplom über die berufliche Reife (DAP) im betreffenden Beruf haben.
- ☑ Strafregisterauszug vom Ausbilder
- ☑ Kopie der Niederlassungsgenehmigung

Antrag auf Erhalt der Ausbildungsberechtigung bei der Handelskammer

Alle Formulare sind verfügbar unter www.winwin.lu/de/tutor/documents.html



Lehrgang für Ausbilder

Ziel: Schulung eines Mitarbeiters, der für die praktische Ausbildung und die pädagogische Betreuung des Auszubildenden verantwortlich ist

Voraussetzungen auf Ausbilderseite

- ☑ Erfahrung im jeweiligen Beruf
- ☑ Teilnahme am Lehrgang für Ausbilder Ausbilderschulung im House of Training *(siehe S. 7 / Ausbilder werden)*
- ☑ Ausbilder muss mind. 21 Jahre alt sein



Betriebsbesuch eines Mitarbeiters der Handelskammer, um:

- Informationen über das Ausbildungsprogramm sowie Ratschläge zum Verlauf zu geben
- sicherzustellen, dass die angestrebten Kompetenzen in einem geeigneten Rahmen vermittelt werden können

Legende

- für das Unternehmen
- für den Ausbilder
- Begleitung durch die Handelskammer während des gesamten Ausbildungsverlaufs
- für den Auszubildenden

APRIL

2 Suche nach einem Auszubildenden

Ausschreibung eines Ausbildungsplatzes

Versand des Formulars zur Ausschreibung von Ausbildungsplätzen an die Berufsberatungsstelle der ADEM (ADEM-OP) (1)

Auswahl eines Bewerbers

Vorauswahl der Profile durch die ADEM und Entgegennahme der Bewerbungen

Auswahl eines Bewerbers, eventuell mit Hilfe des TalentChecks



TalentCheck: Der Talentfinder

Unternehmen können von Auszubildenden, denen sie einen Vertrag anbieten möchten, eine Kompetenzbilanz zur Einschätzung ihrer Fähigkeiten und Talente anfragen.

Dieser umfasst folgende Kompetenzen:

- Konzentrationsfähigkeit und Auffassungsgabe
- Praktisches Rechnen
- Deutsch / Französisch / Englisch
- Logisches Denken
- Technische Fähigkeiten
- Organisationsfähigkeit
- Gedächtnisleistung
- Einstellung gegenüber der Ausbildung, der Arbeit und den Kollegen

Versand von drei Ausfertigungen des Ausbildungsvertrags durch das Unternehmen an die Handelskammer



Unterzeichnung des Vertrags zwischen dem 16. Juli und dem 31. Oktober (2) (3)

Abschluss des Ausbildungsvertrags zwischen dem Betrieb und dem Auszubildenden

Versand der ADEM-Meldeaufforderung (carte d'assignation) an das Unternehmen

Versand des Arbeitsangebots des Unternehmens an die ADEM

1 Formulare und Dokumentenvorlagen stehen im Bereich „Tools" auf winwin.lu zur Verfügung.
2 Die betriebliche Ausbildung kann mit der Vertragsunterzeichnung beginnen.
3 Diese Daten beziehen sich nur auf neue Verträge. Vertragsübernahmen sind das ganze Jahr über möglich.

Zwischen dem 16. Juli und dem 31. Oktober

3

Begleitung und Bewertung eines Auszubildenden

Vorbereitung auf die Ankunft des Auszubildenden

- Ausarbeitung des Rahmenprogramms zur Vermittlung der angestrebten Kompetenzen in Übereinstimmung mit den Aktivitäten des Unternehmens
- Vorbereitung des Arbeitsplatzes, Einbeziehung der zukünftigen Kollegen
- Entwicklung von Ideen zur Integration im Rahmen einer bereichernden Zusammenarbeit zwischen den Generationen



Begrüßung des Auszubildenden

1. Tag

- Vorstellung des Unternehmens, der Kollegen, der Produkte oder Dienstleistungen und der Abläufe sowie Vermittlung der Werte und der Kultur des Unternehmens
- Formulierung der Erwartungen und Festlegung der Position des Auszubildenden im Unternehmen

1. Monat

- Überprüfung, ob der Auszubildende gut in sein Team integriert ist
- Regelmäßiges *Feedback* für den Auszubildenden in Bezug auf seine Aufgaben und Fortschritte



Vermittlung von Kompetenzen

- Strukturierung der Ausbildung
- Festlegung klarer und realistischer Ziele



Bewertung des Auszubildenden

- Verpflichtung des Ausbilders, den Auszubildenden während seiner gesamten Ausbildungszeit zweimal jährlich zu bewerten [1]
- Bewertung des Auszubildenden über die Plattform für Ausbilder
  (siehe S. 7 / Ausbilder werden)

Bewertung von Auszubildenden

Modul 1

Modul 1
Kompetenz 1
Kompetenz 2
Kompetenz 3

max. 60 Punkte

Modul 2

Modul 3

Modul n...

Berufsausbildung

Die Kompetenzen, die ein Auszubildender im Laufe seiner Ausbildung erwerben soll, sind in Module gegliedert. Diese Module decken die Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen ab, die sich der Auszubildende für den angestrebten Beruf aneignen muss, um eine qualifizierte Fachkraft zu werden.

In der Hälfte der Ausbildung wird eine Zwischenbilanz gezogen und ein Projet intégré intermédiaire (PII) durchgeführt, um den Erwerb der Kompetenzen zu überprüfen.

Im Projet intégré intermédiaire wird eine konkrete Arbeitssituation nachgestellt, und der Auszubildende muss verschiedene Kompetenzen nachweisen.

Am Ende jedes Halbjahres erfolgt eine Bewertung der einzelnen Kompetenzen auf einer Skala von 6 bis 24 Punkten, wobei die Summe aus allen Kompetenzen eines Moduls maximal 60 Punkte beträgt.

Die Plattform für Ausbilder ermöglicht die Bewertung der einzelnen Kompetenzen anhand von Leistungsindikatoren.



Ausbildungs-vergütung nach dem PII

3. Halbjahr

Mitte der Ausbildung
(nach 1 oder 2 Jahren, je nach Lehre)

Zwischenbilanz



Projet Intégré Intermédiaire (PII)

- **Bei erfolgreichem Abschluss des PII:** Erhöhung der Ausbildungsvergütung ab April
- **Anwendung der Ausbildungsvergütungstabelle:** https://www.winwin.lu/de/tutor/documents.html

Ausbildungsvergütung vor dem PII
(siehe S. 16 / Welche Ausbildungen in welchen Sektoren?)

Bewertung 2. Halbjahr

Bewertung 1. Halbjahr

Einreichung des Antrags auf Ausbildungsvergütung bei der Berufsberatungsstelle der ADEM
(siehe S. 14 / Ausbildungsvergütung)





Projet Intégré Final (PIF) [2]

- Bei erfolgreichem PIF endet der Ausbildungsvertrag
- Bei nicht bestandenem PIF wird der Ausbildungsvertrag automatisch verlängert

Schlussbilanz



Vorbereitung auf die Zeit nach der Ausbildung

- Beratung des Auszubildenden hinsichtlich seiner weiteren beruflichen Laufbahn

Ende der Ausbildung
(nach 2, 3 oder 4 Jahren, je nach Ausbildung)



Legende

- für das Unternehmen
- für den Ausbilder
- Begleitung durch die Handelskammer während des gesamten Ausbildungsverlaufs
- für den Auszubildenden

1 *Besprechung mit dem Auszubildenden vor der Bewertung, um ihn einzubeziehen und ihm Feedback zu geben*

2 *Das Unternehmen wird über das Ergebnis des PIF informiert*

Organisation der Berufsausbildung



Auszubildender

Duales System: Der Auszubildende hat einen **Ausbildungsvertrag** mit einem Unternehmen, in dem er 2 bis 4 Tage pro Woche arbeitet. Daneben besucht er wöchentlich 1 bis 3 Tage die Schule.

Gemischtes System:
Jahr 1: Der Auszubildende ist Vollzeitschüler

Ab Jahr 2: Die Ausbildung erfolgt gemäß dem dualen System

Möglich im Rahmen folgender Diplome:

CCP DAP DT

Der Auszubildende erhält eine **Ausbildungsvergütung**
(siehe S. 16 / Welche Ausbildungen in welchen Sektoren?)



Praktikant

Vollzeitsystem:
Der Praktikant hat **einen Praktikumsvertrag**. Er wechselt zwischen Vollzeitunterricht in der Schule und Praktikumsphasen im Unternehmen

Möglich im Rahmen folgender Diplome:

DAP DT

Der Praktikant kann eine **Praktikumsvergütung** erhalten, wenn eine Vereinbarung mit dem betreffenden Berufsbereich besteht oder der Arbeitgeber eine Vergütung gewährt

- In beiden Fällen muss der Ausbildungsbetrieb über eine Ausbildungsberechtigung verfügen und einen ausgebildeten Ausbilder bereitstellen, der den Auszubildenden oder Praktikanten begleitet
(siehe S. 8 / Ausbildungsverlauf)
- Ausbildung und Praktikum stehen auch Erwachsenen offen
- Ausbildung und Praktikum sind integraler Bestandteil der Berufsausbildung und daher obligatorisch

Diplome

	CCP – Berufsbefähigungs-zeugnis	DAP – Diplom über die berufliche Reife	DT – Technikerdiplom
Art	Berufsvorbereitende Ausbildung		Technische Ausbildung zur Vorbereitung auf den Beruf oder auf eine weiterführende techni-sche Ausbildung
Dauer	2-3 Jahre	3 Jahre	4 Jahre, nach der 5. Klasse der Sekundarstufe
	Die Angaben zur Dauer beruhen auf den üblichsten Fällen		
Danach	Möglichkeit der Weiterbildung, um das DAP zu erwerben	Möglichkeit der Weiterbildung, um das DT zu erwerben	Möglichkeit einer technischen Weiterbildung

Ausbildungsarten

Berufliche Erstausbildung

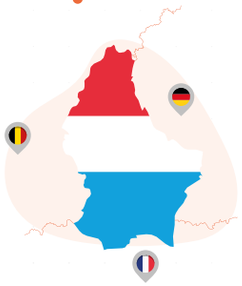
Für wen? Schüler, die die 5. Klasse der Sekundarstufe abgeschlossen haben oder im Besitz eines vom Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend als gleichwertig anerkannten Abschlusses sind, der zur Aufnahme einer Berufsausbildung berechtigt.



Erwachsenenausbildung

Für wen? Personen, die eine berufliche Qualifizierung im Rahmen einer Ausbildung abschließen, ergänzen oder erwerben möchten, die es ihnen ermöglicht, sich weiterzubilden, während sie ein Entgelt erhalten, das dem Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer entspricht.

Zugangsbedingungen:
- Mindestalter: 18 Jahre
- die Schulpflicht oder ein Erstausbildungsvertrag darf seit mindestens 12 Monaten nicht mehr bestehen
- die Person muss mindestens 12 Monate (zusammenhängend oder nicht zusammenhängend) in das Sozialversicherungssystem eingebunden sein und mindestens 16 Stunden pro Woche für einen oder mehrere Arbeitgeber tätig sein



Grenzüberschreitende Berufsausbildung

Für wen? Personen, die eine Berufsschule im Ausland (Großregion oder außerhalb) besuchen.

Voraussetzungen:
- Eine grenzüberschreitende Ausbildung ist nur in den Berufen möglich, die in Anhang A der Großherzoglichen Verordnung zur Festlegung der Berufe und Handwerke im Rahmen der Berufsausbildung definiert sind
Amtsblatt des Großherzogtums Luxemburg (LegiLux)
- Eine grenzüberschreitende Ausbildung wird nur genehmigt, wenn es in Luxemburg keine entsprechende Ausbildung gibt.

Ausbildungsvergütung

Ein Unternehmen, das Auszubildende beschäftigt und so zu deren Ausbildung beiträgt, kann einen Ausbildungszuschuss erhalten, der sich aus verschiedenen Erstattungen zusammensetzt. Die Höhe dieses Zuschusses richtet sich nach der vom Unternehmen an den Auszubildenden gezahlten Ausbildungsvergütung. Der Antrag auf diesen Zuschuss kann für jedes Schuljahr (vor dem 1. Juli des Jahres, das auf das jeweilige Ausbildungsjahr folgt) bei der ADEM-OP gestellt werden *(siehe S. 24 / Wo finde ich Hilfe?)*.

Für einen Auszubildenden in der Erstausbildung

Ausbildungsbetrieb → Ausbildungsvergütung [1] → **Auszubildender in der Erstausbildung**

Staat → Ausbildungszuschuss → **Ausbildungsbetrieb**

A. Erstattung eines prozentualen Anteils der gezahlten Brutto-Ausbildungsvergütung

CCP	DAP	DT
40 %	27 %	

+

B. Erstattung des Arbeitgeberanteils der Sozialabgaben in Verbindung mit der gezahlten Ausbildungsvergütung

Beispiel: Vergütung für...

einen Fachinformatiker
DAP 1. Jahr

721,64 € [2]



194,84 €
(27 % von 721,64 €)

+

Der Betrag variiert je nach Unternehmenssituation

Für einen Auszubildenden in der Erwachsenenausbildung

Ausbildungsvergütung [1]

+

Ergänzungsbeitrag

=

Gesetzlicher Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer

Ausbildungsbetrieb → **Erwachsener Auszubildender**

Staat → Ausbildungszuschuss → **Ausbildungsbetrieb**

A. Erstattung des Ergänzungsbeitrags

+

B. Erstattung eines prozentualen Anteils der gezahlten Brutto-Ausbildungsvergütung [1]

+

C. Erstattung des Arbeitgeberanteils der Sozialabgaben in Verbindung mit der gezahlten Ausbildungsvergütung

einen Bürokaufmann
in der Erwachsenensausbildung
DAP 1. Jahr

721,64 €

+

1.916,15 €

=

2.637,79 €



1.916,15 €

+

194,84 €
(27 % von 721,64 €)

+

Der Betrag variiert je nach Unternehmenssituation

1 Die Höhe ist abhängig vom angestrebten Abschluss (CCP, DAP oder DT), der jeweiligen Ausbildung und dem Ausbildungsstand des Auszubildenden (Jahr und erfolgreicher oder nicht erfolgreicher Abschluss des PII)

2 Berechnungsbeispiele basieren auf Beträgen von Januar 2025. Die jeweils aktuellen Beträge finden Sie unter „Ausbildungsvergütungen" im Bereich „Tools" auf winwin.lu

Rechte und Pflichten

des Arbeitgebers

RECHTE

- Verfügung über einen Auszubildenden, der die bestehenden Regeln und sein Arbeitsumfeld respektiert
- Feststellung der Fortschritte des Auszubildenden bei seinen Aufgaben (Bewertung des Auszubildenden)
- Kündigung des Ausbildungsvertrags unter bestimmten Bedingungen
  (siehe S. 20 / Ende des Ausbildungsvertrags)

PFLICHTEN

- Einsetzen eines Ausbilders, der den Auszubildenden gemäß dem Ausbildungsplan für seinen Beruf ausbilden kann
  (siehe S. 7 / Ausbilder werden)
- Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen in Übereinstimmung mit dem angestrebten Beruf
- Einhaltung der Arbeitszeiten
- Vergütung des Auszubildenden gemäß den geltenden Sätzen
  (siehe S. 16 / Welche Ausbildungen in welchen Sektoren?)
- Sicherstellung, dass der Auszubildende sozialversichert ist
- Gewährung der notwendigen freien Zeit für die Durchführung des PII

des Auszubildenden

RECHTE

- Aufgaben und Pflichten, die seiner Ausbildung entsprechen
- Eine monatliche Ausbildungsvergütung gemäß den geltenden Sätzen
  (siehe S. 16 / Welche Ausbildungen in welchen Sektoren?)
- Mindestens 26 Tage bezahlter Urlaub pro Jahr
- Die Möglichkeit, den Vertrag zu verlängern (um ein oder sogar zwei Jahre), um die Ausbildung abzuschließen
- Kündigung des Ausbildungsvertrags unter bestimmten Bedingungen
  (siehe S. 20 / Ende des Ausbildungsvertrags)

PFLICHTEN

- Einhaltung der Arbeitszeiten
- Wahrung von Diskretion über die geschäftlichen Angelegenheiten des Unternehmens
- Einhaltung der im Unternehmen geltenden Regeln
- Einhaltung der erteilten Anweisungen im Rahmen der Erfüllung seiner Aufgaben
- Meldung von schulischen Fehltagen an den Arbeitgeber
- Respektvoller Umgang mit dem Arbeitsumfeld und den Kollegen
- Führung des Berichtshefts und Vorlage an den Ausbilder



Dieser Leitfaden kann sinnvoll mit dem Leitfaden „Generation Z, How to attract, integrate and retain young talents" ergänzt werden, der auf cc.lu heruntergeladen oder angefordert werden kann



Welche Ausbildungen in welchen Sektoren?

	DIPLOM	ANZAHL JAHRE	PRÄSENZTAGE SCHULE/UNTERNEHMEN 1	2	3	4	VERGÜTUNG VOR BESTEHEN DES PII (INDEX 944,43) (1)	NACH BESTEHEN DES PII
INDUSTRIE								
Fachkraft für Logistik	DAP	3	2/3	2/3	2/3	-	721,64	1246,36
Techniker in der Logistikdienstleistung	DT	4	5/0	2/3	2/3	2/3	755,36	1462,07
Zerspanungsmechaniker	DAP	3	2/3	2/3	2/3	-	721,64	1246,36
			ODER VOLLZEIT MIT PRAKTIKA (2)				-	-
Industrie- und Wartungsmechaniker	DAP	3	3/2	3/2	3/2	-	721,64	1246,36
			ODER VOLLZEIT MIT PRAKTIKA (2)				-	-
Mechatroniker	DAP	3	DUALES SYSTEM (2)			-	721,64	1246,36
Metallbauer	DAP	3	VOLLZEIT MIT PRAKTIKA (2)				-	-
Fachkraft für Smart Materials	DAP	3	3/2	2,5/2,5	1/4	-	721,64	1246,36
Techniker Flugzeugmechanik Kat. B1	DT	2	4/1	2,5/2,5	-	-	403,46	1210,29
Techniker Flugzeugmechanik Kat. B2	DT	2	4/1	2,5/2,5	-	-	403,46	1210,29
Techniker der Mechatronik	DT	2	DUALES SYSTEM (2)		-	-	811,74	1246,36
Möbelschreiner	DAP	3	5/0	DUALES SYSTEM (2)		-	-	-
Bauzeichner	DAP	3	2/3	2/3	2/3	-	721,64	1246,36
Elektrotechnik	DAP	3	3/2	3/2	3/2	-	721,64	1246,36
			ODER VOLLZEIT MIT PRAKTIKA (1)				-	-
Fachinformatiker	DAP	3	2/3	2/3	2/3	-	721,64	1246,36
Techniker Smart Technologies – Robotik und Automatisierung	DT	2	DUALES SYSTEM (2)		-	-	-	-
DIENSTLEISTUNGEN								
Bürokaufmann	DAP	3	5/0	2/3	2/3	-	721,64	1246,36
Dekorateur	DAP	3	2/3	2/3	2/3	-	721,64	1246,36
Techniker in Wirtschaft und Verwaltung	DT	4	5/0	5/0	5/0	2/3	/	1246,36

	DIPLOM	ANZAHL JAHRE	PRÄSENZTAGE SCHULE/UNTERNEHMEN 1	2	3	4	VERGÜTUNG VOR BESTEHEN DES PII (INDEX 944,43)(1)	NACH BESTEHEN DES PII
HANDEL								
Verkaufsgehilfe	CCP	2	2/3	1/4	-	-	524,82	656,00
Verkaufsberater	DAP	3	1/4	1/4	1/4	-	721,64	983,91
Reiseverkehrskaufmann	DAP	3	2/3	2/3	1/4	-	721,64	1246,36
Fachverkäufer/Änderungsschneider	DAP	3	1/4	1/4	1/4	-	721,64	983,91
Apothekenhelfer	DAP	3	5/0	3/2	2/3	-	524,82	1246,36
Techniker für Verkauf und Management	DT	2	2/3	2/3	-	-	983,91	1462,07
GASTGEWERBE								
Koch	CCP	2	DUALES SYSTEM (2)		-	-	656,00	964,26
Koch	DAP	3	DUALES SYSTEM (2)				918,36	1312,00
			ODER VOLLZEIT MIT PRAKTIKA (2)				-	-
Gastronom	DAP	3	VOLLZEIT MIT PRAKTIKA (2)			-	-	-
Hôtelier-Gastronom	DAP	1	1 WEITERES JAHR NACH DAP RESTAURATEUR				-	-
Kellner	CCP	2	DUALES SYSTEM (2)		-	-	656,00	964,26
Kellner	DAP	3	DUALES SYSTEM (2)			-	918,36	1246,36
GESUNDHEIT/SOZIALES								
Haushaltshilfe (3)	CCP	2	2/3	2/3	-	-	524,82	819,95
Alltagsbegleiter (3)	CCP	2	2/3	1/4	-	-	714,37	1092,61
Inklusionshelfer (3)	DAP	3	5/0	2/3	2/3	-	852,82	1312,00
Sozialpädagogischer Assistent (3)	DAP	3	VOLLZEIT MIT PRAKTIKA (2)				852,82	1312,00
Krankenpflegehelfer (3)	DAP	3	VOLLZEIT MIT PRAKTIKA (2)				852,82	1312,00

DIE ZEITMODELLE KÖNNEN VARIIEREN, JE NACHDEM, OB ES SICH UM EINE ERSTAUSBILDUNG/ERWACHSENENAUSBILDUNG HANDELT

1 Die in dieser Tabelle aufgeführten Vergütungen sind zum 1. Januar 2025 berechnet (Index 944,43)
2 Die Anzahl und Dauer der Schul-/Betriebsphasen und Praktika unterscheiden sich je nach Ausbildung
3 Unter der Verantwortung des Ministeriums für Bildung, Kinder und Jugend

Beteiligte Akteure

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Éducation nationale,
de l'Enfance et de la Jeunesse

Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend
Abteilung für Berufsausbildung
zusammen mit den Berufskammern verantwortlich für:
- das Angebot und die Organisation der Berufsausbildung
- das Ausarbeiten der Rahmenlehrpläne
- die Bewertung der Ausbildungen und des Ausbildungssystems
- die Vergabe der Berechtigung zum Durchführen von Ausbildungen für Berufe im Gesundheitswesen und im sozialpädagogischen Bereich

Schule oder Ausbildungszentrum
- gewährleistet die schulischen Ausbildungsphasen

Auszubildender
- absolviert ein modulares Ausbildungsprogramm um am Ende der Ausbildung die notwendigen Kompetenzen zu besitzen.



adem

Berufsberatungsstelle der ADEM (ADEM-OP)
- trifft eine Vorauswahl unter den Bewerbern, um sie Unternehmen vorzuschlagen, die Auszubildende suchen
- bearbeitet Anträge auf Ausbildungszuschüsse
- begleitet alle, die sich (neu) orientieren wollen und stellt zahlreiche Informationen zu den verschiedenen Berufen bereit
- organisiert individuelle Orientierungsgespräche und vermittelt Ausbildungsplätze

HOUSE OF **TRAINING**

House of Training
- organisiert **Lehrgänge für die Ausbilder** und führt diese durch

Ausbildungsbetrieb
- gewährleistet die Ausbildungsphasen im Betrieb

Ausbilder
- gibt seine Kenntnisse, sein Wissen, seine Sozialkompetenz und seine Begeisterung weiter
- betreut und bewertet den Auszubildenden

YOU'LL NEVER WORK ALONE
CHAMBRE DES SALARIÉS LUXEMBOURG
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS.

Arbeitnehmerkammer (CSL)
- formuliert Stellungnahmen und Vorschläge in Bezug auf die Berufsausbildung
- beteiligt sich aktiv an der Ausarbeitung der Programme und der Organisation der Ausbildung

Ausbildungsberater
- informiert die Auszubildenden und die Unternehmen über alle Aspekte der Berufsausbildung
- begleitet die Auszubildenden im Ausbildungsprozess und überwacht den Ablauf
- fungiert als Vermittler/Mediator
- nimmt an Veranstaltungen zur Förderung und Aufwertung der Berufsausbildung teil

CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS

Handelskammer
- beteiligt sich an der Ausarbeitung der Programme und an der Organisation der Ausbildung
- verwaltet die Ausbildungsverträge
- fördert die Berufsausbildung
- verfasst Stellungnahmen und Vorschläge im Rahmen der Berufsausbildung
- schlägt neue Ausbildungsprofile vor
- organisiert spezifische Kurse für Auszubildende zum Verkaufsberater mit DAP

Die anderen Arbeitgeberverbände sind an der Berufsausbildung ihrer jeweiligen Mitgliederbranchen beteiligt.

Chambre d'Agriculture

CHAMBRE DES MÉTIERS LUXEMBOURG

Ende des Ausbildungsvertrags



Der Ausbildungsvertrag endet in der Regel mit dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung.

Der Ausbildungsvertrag kann jedoch auch unter den folgenden Umständen beendet werden:

- durch die Einstellung der Tätigkeit des Ausbilders oder bei Entzug seiner Ausbildungsberechtigung
- im Falle höherer Gewalt
- im gegenseitigen Einvernehmen
- bei verpflichtender Neuorientierung des Auszubildenden durch die Schule
- wenn der Auszubildende von der Ausbildung ausgeschlossen wird
- wenn der Auszubildende im Ausbildungsbetrieb 20 Werktage am Stück unentschuldigt fehlt
- wenn der Anspruch auf Krankengeld, das dem Auszubildenden gemäß Artikel 9 Absatz 1 des Sozialgesetzbuches zusteht, erlischt



Der Ausbildungsvertrag kann wie jeder Vertrag unter bestimmten Bedingungen gekündigt werden, wenn eine der Parteien mit dem Ablauf nicht zufrieden ist.



Während der Probezeit (erste drei Monate)

Eine Kündigung kann durch den Ausbildungsbetrieb oder durch den Auszubildenden bzw. seinen gesetzlichen Vertreter erfolgen

- ohne Angabe von Gründen
- ohne vorherige Anfrage an die Berufskammern, jedoch mit schriftlicher Benachrichtigung dieser

Nach der Probezeit

Kündigung auf Initiative einer der Vertragsparteien:
Für eine einseitige Kündigung aus einem der unten genannten Gründe ist die vorherige Zustimmung der betroffenen Berufskammern erforderlich:

- wegen schwerwiegender oder wiederholter Verletzung der Vertragsbedingungen
- wenn eine der beiden Parteien strafrechtlich verurteilt wird
- wenn festgestellt wird, dass der Auszubildende unfähig ist, den betreffenden Beruf zu erlernen
- wenn der Auszubildende nach ärztlicher Einschätzung aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, den betreffenden Beruf auszuüben
- aufgrund eines nicht wieder gutzumachenden Vertrauensbruchs einer der Vertragsparteien gegenüber der anderen
- bei Gefahr für die körperliche oder seelische Unversehrtheit einer der Vertragsparteien

Kündigung auf Initiative der zuständigen Berufskammern:
Im Falle von festgestellten Unregelmäßigkeiten kann der Ausbildungsvertrag auch durch die Berufskammern beendet werden. Sie können die gleichen Gründe anführen wie der Auszubildende und der Ausbildungsbetrieb. Die Vertragsparteien werden von den Berufskammern schriftlich über die Kündigung des Ausbildungsvertrags informiert.

Erfahrungsbericht | Sonia Machado

Ausbilderin in einem Bekleidungsgeschäft

Sonia Machado ist seit vier Jahren Ausbilderin für Auszubildende in der Boutique Stitch in Luxemburg-Stadt. Zuvor war sie selbst Auszubildende bei Stitch und erlangte 2021 ihren Berufsabschluss. Sie hat bereits vier Auszubildende betreut.

Was hat Sie dazu bewogen, Ausbilderin zu werden?
Ich habe selbst eine Ausbildung absolviert und anschließend eine Festanstellung bei Stitch erhalten. Daher liegt es mir persönlich am Herzen, meine Erfahrung an die Auszubildenden weiterzugeben, die voraussichtlich meine künftigen Kollegen sein werden. Ich teile gerne Tipps, wie man sich organisieren kann, um Schule und Arbeit unter einen Hut zu bringen, und ermutige sie, nicht auf halbem Weg aufzugeben. Jeder Auszubildende ist anders und ich lerne durch ihre Ausbildung selbst dazu. Für mich bedeutet das zwar zusätzliche Arbeit, aber es verleiht meinem Beruf eine neue Tiefe.

Inwiefern profitieren die Unternehmen von den Auszubildenden?
Dank der Auszubildenden, die jede Woche für einen Tag profunde Kenntnisse der Textilbranche vermittelt bekommen, erhalten die Unternehmen die große Chance, ihre eigenen Kenntnisse aufzufrischen. Es ist darüber hinaus eine gute Gelegenheit, um langfristig Personal zu gewinnen, das bereits mit den Praktiken des Unternehmens vertraut ist.

Sind Sie bei der Ausbildung schon auf Herausforderungen oder Schwierigkeiten gestoßen?
Wir mussten uns leider von einem Auszubildenden trennen, der sich nicht gut integriert und das Gleichgewicht im Team gestört hat. Ein anderer Auszubildender hat sich selbst für einen Abbruch entschieden, da er der doppelten Belastung von Schule und Betrieb nicht mehr gewachsen war. Doch im Großen und Ganzen läuft alles gut. Wir sind alle in den Zwanzigern und die Hälfte der Belegschaft macht eine Ausbildung.

Profitieren Sie selbst von Ihren Erfahrungen als Ausbilderin? Oder ergeben sich Vorteile für das Unternehmen? Was hat Sie überrascht?
Ich empfand den Lehrgang für Ausbilder als sehr wertvoll, bei der uns die Grundlagen des Arbeitsrechts vermittelt wurden und wir gelernt haben, was einen Auszubildenden von einem anderen Mitarbeiter unterscheidet. Die anderen Lehrgangsteilnehmer haben es geschätzt, die Sichtweise einer ehemaligen Auszubildenden zu hören. Mir wurde klar, dass ich mit meiner abgeschlossenen Ausbildung eine andere Perspektive hatte, da ich die Dinge sowohl aus Sicht eines Ausbilders als auch aus Sicht einer Auszubildenden betrachten konnte.

Mein Arbeitgeber kann sich darauf verlassen, dass die Auszubildenden von seinen eigenen Mitarbeitern in den spezifischen betrieblichen Abläufen geschult werden.

Ich kenne beide Seiten (Auszubildende und Ausbilderin) und kann nur bestätigen, dass die Berufsausbildung wirklich keine Qualifizierung zweiter Klasse und kein Abstellgleis ist, wie man zu oft hört.

Sie ist eine umfassende berufliche Qualifizierung, bei der im Unterricht viel Wissen vermittelt wird (insbesondere rechtliche Zusammenhänge), sodass wir auf die konkreten Situationen im Geschäft angemessen reagieren können.



Erfahrungsbericht
Henri Guillaume | CEO, HEIN

Hein ist ein Luxemburger Unternehmen, das auf die Herstellung von Öfen und Kühlanlagen für handwerkliche und industrielle Bäckereien spezialisiert ist. Seit 2011 ist Hein ein Ausbildungsbetrieb und hat bereits 26 Personen ausgebildet, sowohl in der Erstausbildung als auch in der Erwachsenenausbildung. Diese erlangen beispielsweise ein DAP im Bereich Elektrotechnik oder Mechatronik.

Aus welchen Gründe haben Sie sich dazu entschieden, Auszubildende aufzunehmen?
Die Ausbildung ist eine einzigartige Gelegenheit, die Eignung einer Person für die Stelle, das Team und das Unternehmen zu bewerten – mit der Perspektive, sie nach Abschluss ihrer Ausbildung einzustellen. Im Industriebereich sind natürlich die technischen Kompetenzen von entscheidender Bedeutung, aber es gibt auch einen grundlegenden menschlichen Faktor, der beispielsweise die Fähigkeit zur Teamarbeit sowie zur Einhaltung von Anweisungen und Zeitplänen betrifft. Wir legen in unserem Unternehmen großen Wert auf die Einhaltung von Regeln in einem klaren hierarchischen Rahmen, um die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen sicherzustellen.

Die persönliche Einstellung, das Verhalten und die Wertvorstellungen können im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs nicht richtig eingeschätzt werden. Unser Ziel bei der Aufnahme eines Auszubildenden ist es, ihn in unsere Arbeitsmethoden, Produkte und Werte einzuführen und ihn nach Möglichkeit anschließend einzustellen. Seit 2011 haben wir 2 von 5 Auszubildenden übernommen. Einige werden nach ihrer Ausbildung von anderen Unternehmen bzw. dem öffentlichen Sektor eingestellt oder sie setzen ihre Qualifizierung fort. Damit muss man rechnen.



Wie werden Ihre Auszubildenden betreut?
Zwei Ausbilder, darunter unser ehemaliger Produktionsleiter, wurden für die Betreuung der Auszubildenden geschult. Das erste Jahr ist eher theoretisch und umfasst u. a. eine Produktschulung und die Vermittlung von Unternehmenskenntnissen.

Im zweiten Jahr lassen wir die Auszubildenden selbstständig arbeiten, indem wir ihnen Aufgaben übertragen, z. B. die vollständige Verkabelung eines Elektroofens, damit sie Selbstvertrauen gewinnen und zeigen können, wie gut sie schon zurechtkommen.

Der Rhythmus zwischen Schule und Betrieb ist für ein Unternehmen wie Hein nicht immer leicht zu vereinbaren, da wir unterschiedliche Ausbildungen anbieten, sodass die Auszubildenden nicht alle zur gleichen Zeit arbeiten.

Junge Menschen auszubilden und zu begleiten ist eine echte Investition für unser Unternehmen. In einem Land, in dem der Industriesektor nicht ausreichend gewürdigt wird, weil das Wachstum vor allem von der Dienstleistungswirtschaft ausgeht, möchten wir diesen Sektor vorantreiben und an seiner Entwicklung teilhaben. Überdies möchten wir soziale Verantwortung übernehmen, indem wir jungen Menschen, die manchmal bereits einen komplizierten Lebensweg hinter sich haben, die Möglichkeit geben, ihren Weg zu finden und sich in die Gesellschaft zu integrieren. Manche denken vielleicht, dass Unternehmen wie wir Auszubildende einstellen, um günstige Arbeitskräfte zu erhalten, aber dieses soziale Engagement ist wirklich Teil der DNA von Hein.

Sind Sie bei der Ausbildung schon auf Herausforderungen oder Schwierigkeiten gestoßen?
Ja, und das liegt sehr oft an einem menschlichen Faktor, der mit der Einstellung zur Arbeit zusammenhängt. In der Ausbildung wird auch gelernt, dass man Zeitplänen, Verhaltensregeln, Sicherheitsvorschriften, Kollegen und Qualitätszielen den gebührenden Respekt entgegenbringen muss. Wir vermitteln jungen Menschen die Fähigkeit, sich in die Gesellschaft und die Arbeitswelt zu integrieren.

Wir geben auch unsere Leidenschaft an sie weiter. Sollten wir aber feststellen, dass sich Auszubildende nicht entfalten und dass es nicht der richtige Weg für sie ist, achten wir immer darauf, eine gütliche Lösung für beide Seiten zu finden, z. B. im schlimmsten Fall eine einvernehmliche Trennung, was jedoch die Ausnahme bleibt.

Was würden Sie einem Unternehmen empfehlen, das vor der Frage steht, ob Auszubildende aufgenommen werden sollen?
Sie sollten ihre Betreuungskapazitäten genau bestimmen und eine gute Beziehung zur entsprechenden Schule und zum Ausbildungsberater aufbauen, um zu wissen, wie es um den schulischen Anteil der Ausbildung steht. Beispielsweise sind Verspätungen oder Abwesenheiten in Schule oder Betrieb ein Verhaltensproblem, das auf allen Ebenen gelöst werden muss.

Für die Rekrutierung empfehle ich Unternehmen, an Job Days teilzunehmen und Betriebsbesichtigungen für Schulen zu organisieren. Wir erhalten deutlich mehr Bewerbungen als wir Ausbildungsplätze haben.

Ana Nogueira Dos Santos | Auszubildende in der Gastronomie

Ana ist 37 Jahre alt und absolviert eine Erwachsenenausbildung (DAP) zur Restaurantfachkraft bei der Brasserie Kirchberg.

Wie haben Sie von der Ausbildung erfahren?
Zuerst habe ich nach Abendkursen gesucht, bevor ich von der Erwachsenenausbildung der Treuhandgesellschaft der Brasserie Kirchberg erfuhr, die Kontakt zur Handelskammer aufgenommen hatte. Mein Chef war vom Prinzip überzeugt, auch wenn ihm eine duale Ausbildung über drei Jahre etwas lang vorkam! Er erklärte sich bereit, zehn Wochen im Jahr auf mich zu verzichten (fünf Wochen pro Halbjahr, verteilt auf eine bis maximal drei Wochen am Stück), und ich möchte mich bei dieser Gelegenheit bei ihm bedanken.

Was bringt Ihnen die Zeit im Unternehmen im Vergleich zum Unterricht in der Schule?
Ich bin überzeugt davon, dass dies eine gute Kombination ist, da das in der Schule gelernte Wissen direkt in die Praxis umgesetzt werden kann. Und das Lernen läuft in beide Richtungen, denn die Schüler, die wieder in die Schule zurückkehren, teilen ihre Erfahrungen mit ihren Mitschülern und jeder profitiert von dem, was die anderen erlebt haben. In meiner Klasse sind wir acht, die das gleiche DAP anstreben.



Was planen Sie nach der Ausbildung?
Auf längere Sicht möchte ich mich selbstständig machen und ein eigenes Restaurant eröffnen.

Was hat hinsichtlich der Betreuung (Schule/Unternehmen) den größten Eindruck auf Sie gemacht?
Dass ich wieder die Schulbank drücken muss und in diesem Beruf, den ich schon seit 15 Jahren ausübe und von dem ich dachte, alles zu wissen, noch so viel zu lernen habe! Wenn man sich nicht weiterqualifiziert, übt man seine Tätigkeit aus, ohne sie in Frage zu stellen; und am Ende verliert man den Fokus. Mit der Rückkehr in die Schule schaltete mein Gehirn wieder in den Lernmodus, und zwar mit größerer Reife als damals, als ich zuletzt in der Schule war.

Wo finde ich Hilfe?

Das I-VET-Team (Initial Vocational Education and Training) der Handelskammer

- Beantwortet Fragen zur Berufsausbildung und zum weiteren Vorgehen.
- Beantragung der Ausbildungsberechtigung
- Kontakt zum Ausbildungsberater für meinen Beruf

Sektoren	Kontakt
Industrie	benjamin.bodeving@cc.lu michel.mailliet@cc.lu
Handel	maria.dossantos@cc.lu michel.mailliet@cc.lu marko.nowack@cc.lu
Dienstleis-tungen	maria.dossantos@cc.lu marko.nowack@cc.lu marc.stoffel@cc.lu virginie.wagner@cc.lu
Hotels und Gaststätten	marc.stoffel@cc.lu virginie.wagner@cc.lu
Gesundheit, Soziales	kirsten.kraewinkels@cc.lu michel.mailliet@cc.lu marko.nowack@cc.lu nataly.semedo@cc.lu virginie.wagner@cc.lu

Kontakt
7, rue Alcide de Gasperi
L-2981 Luxembourg-Kirchberg
T (+352) 42 39 39 210
winwin@cc.lu
winwin.lu

Berufsberatungsstelle der ADEM

- Ausschreibung von Ausbildungsplätzen
- Entgegennahme von Bewerbungen
- Beantragung von Ausbildungszuschüssen

Kontakt
29, Rue Aldringen
L-2926 Luxembourg
T (+352) 247-85480

7, Avenue de la Gare
L-9233 Diekirch
T (+352) 247-65430

1, Boulevard Porte de France
L-4360 Esch/Alzette
T (+352) 247-75411

House of Training

- Lehrgang für Ausbilder

Kontakt
7, Rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg-Kirchberg
T (+352) 46 50 16 1
customer@houseoftraining.lu
www.houseoftraining.lu