PRAKTISCHER **LEITFADEN**

BERUFSAUSBILDUNG

Unternehmen und Auszubildende: Gemeinsam zum Erfolg

CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG

POWERING BUSINESS

DEUTSCH

brain&more

Kach oder Serveur/Barkeeper...
Wär dat näischt fir dech?

Léier ee vun dëse Beruffer!

Informéier dech op **dreamjobs.lu**

Dreamjobs

DES PROFESSIONS OÙ LA STAR, C'EST TOI !

CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS

WIN WIN

50 ans HORECA LUXEMBOURG

Vorwort

Inhalt

Berufsausbildung - Unternehmen und Auszubildende: Gemeinsam zum Erfolg

04 — Berufsausbildung: Eine Einleitung

05 — Facts and Figures

06 — Warum ausbilden?

07 — Erfahrungsberichte

08 — Beteiligte Akteure

10 — Ich möchte ausbilden

12 — Ich stelle einen Auszubildenden ein

13 — Diplome und Ausbildungsformen

14 — Welche Berufsausbildungen in welchen Bereichen?

16 — Ich bewerte meinen Auszubildenden

17 — Wie kann ich den Ausbildungsvertrag auflösen?

18 — Was ist mein Ausbilder-Profil? Quiz

19 — Rechte und Pflichten des Auszubildenden/des Arbeitgebers

20 — Wie erhält man Subventionen?

21 — Kontakte

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

Liebe Leserinnen und Leser,

Mit diesem ersten praktischen Leitfaden zur Berufsausbildung startet die Handelskammer eine neue Veröffentlichungsreihe. Bei einer Umfrage, die sie vor zwei Jahren bei ihren Mitgliedsunternehmen, Kunden und Partnern durchführte, um deren Erwartungen im Zuge der Ausarbeitung ihrer Strategie „CC2025“ zu erkunden, äußerte ein Teil der Befragten den Wunsch, neben nützlichen und interessanten Informationen zur Wirtschaft und den hiesigen Unternehmen, auch vermehrt Informationen zu erhalten, die im Unternehmeralltag von konkretem und praktischem Nutzen sind.

Diesen Wunsch haben wir uns zu Herzen genommen.

Die Ausarbeitung und Veröffentlichung einer neuen praktischen Leitfadenreihe wurde kurzerhand als operatives Ziel in das Strategiedokument „CC2025“ aufgenommen, das die Vision, die Mission und den Aktionsplan der Handelskammer für den Zeitraum 2020 bis 2025 festlegt. Mit dieser neuen Veröffentlichungsreihe wollen wir Ihnen in regelmäßigen Abständen praktische Informationen und Ratschläge in einem ausgewählten Wissensbereich anbieten, didaktisch aufgearbeitet und anschaulich illustriert. Dieser erste Leitfaden widmet sich der Berufsausbildung, einer Lehrmethode die den Unternehmen eine interessante Möglichkeit bietet, heute ihre Talente von morgen zu finden und jungen Menschen ermöglicht, ihre ersten Schritte in der Arbeitswelt unter der Anleitung eines erfahrenen Arbeitgebers zu machen. Wir wünschen eine interessante Lektüre.

Patrick Ernzer
Leiter Kommunikation und Marketing

Unsere neue Veröffentlichungsreihe bietet Unternehmern in einem ausgewählten Wissensbereich praktische Informationen und Ratschläge, didaktisch aufgearbeitet und anschaulich illustriert.

Eine Publikation der Handelskammer Luxemburg in Zusammenarbeit mit Mindforest. Juli 2020.

Berufausbildung

Eine Einleitung

Um den Fortbestand seines Unternehmens zu sichern, muss der Unternehmensleiter sich auf kompetente, engagierte Mitarbeiter stützen können. Während Neueinstellungen nie ganz risikolos sind, verfügt er mit einem Auszubildenden über eine Arbeitskraft, die er speziell für sein Unternehmen ausbilden kann, indem er ihr die entsprechenden Praktiken und Werte vermittelt; gleichzeitig profitiert er von ihren neu erworbenen Kenntnissen. Die Berufsausbildung ist unbestreitbar eine Erfolgsgeschichte: Ende 2019 waren über 2000 aktive Ausbildungsverträge bei der Handelskammer registriert (↘ siehe *Facts and Figures*, Seite 05).

Ein genau auf den Markt abgestimmtes Berufsausbildungsangebot

In über 30 Berufen[1], von der Industrie über Dienstleistungen, Handel und Hotel- und Gaststättengewerbe bis hin zum sozialen und Bildungsbereich, werden Berufsausbildungen angeboten. Um mit den Anforderungen des Marktes Schritt zu halten, entstehen neue Ausbildungsgänge wie z.B. ab Herbst 2020 die Ausbildung zur Fachkraft für *Smart Materials*.

Direkt einsatzbereite neue Mitarbeiter

Durch die Berufsausbildung, die je nach Abschluss über drei bis vier Jahre abwechselnd in der Schule und im Betrieb stattfindet, werden Jugendliche ausgebildet, die sofort einsetzbar sind und eingestellt werden können.
Sie unterscheidet sich von einem Betriebspraktikum, das nicht länger als vier bis sechs Wochen am Stück dauert und eher schulische Vollzeitausbildungen betrifft.

Auszubildende können auch Grenzgänger sein

In Luxemburg gibt es die Besonderheit, dass Auszubildende genau wie andere Beschäftigte Grenzgänger sein können.
Die grenzüberschreitende Ausbildung ermöglicht es jungen Auszubildenden, eine Berufsschule in Frankreich, Belgien oder Deutschland zu besuchen und den praktischen Teil der Ausbildung in einem luxemburgischen Betrieb abzuschließen.

Auch für Erwachsene

Nicht nur Jugendliche sind angesprochen: Jeder, der auf diese Weise eine Berufsausbildung abschließen, ergänzen oder beginnen will, kann dies machen.

[1] Berufe für die die Handelskammer zuständig ist.

Facts and Figures

+ 2000
aktive Ausbildungsverträge zum 31.12.2019

467
Erwachsenenlehrverträge

543
Erstausbildungsverträge

1010
neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zu Beginn des Schuljahrs 2019/2020

152 **Anzahl der** aktiven grenzüberschreitenden Ausbildungsverträge

63 **Neu abgeschlossene** grenzüberschreitende Ausbildungsverträge zu Beginn des Schuljahrs 2019/2020

69%
der befragten Unternehmen bezeichneten den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften als ihre größte Sorge.

Prozentsatz der Unternehmen mit Problemen, Arbeitskräfte zu finden

54% Sehr schwierig

34% Etwas schwierig

13% Nicht schwierig

Am meisten gesuchten Profile

1. Lebensbetreuer
2. Koch
3. Büroangestellter

Die Bereiche, die die meisten Auszubildenden einstellen

- Hotel- und Gaststättengewerbe
- Sozialer Bereich
- Verwaltung

863
Anzahl der Unternehmen, die am 31.12.2019 ausbilden

85%
der Auszubildenden haben nach erfolgreichem Abschluss ihrer Lehre einen Arbeitsplatz gefunden oder haben eine weiterführende Ausbildung gemacht. (Abschlussjahrgang 2018)

Die Zahlenangaben beziehen sich auf die Berufe, für die die Handelskammer zuständig ist.

Warum **ausbilden?**

Durch die Einstellung eines Auszubildenden:

- Wird der Fortbestand des Unternehmens gesichert;
- Verfügt das Unternehmen über eine Arbeitskraft, die entsprechend seiner Anforderungen und Werte ausgebildet wird;
- Kommt ein junger Mensch ins Team, dessen Kompetenzen „auf dem neuesten Stand“ sind, wovon das ganze Unternehmen profitieren kann;
- Werden die Unternehmenspraktiken aus einem neuen Blickwinkel betrachtet;
- Leistet man einen Beitrag für die berufliche Eingliederung der jungen Generationen;
- Können die Ausbildungsbetriebe finanzielle und Steuervorteile nutzen (↘ siehe Kapitel *Subventionen*);
- Verbessern sich Image und Ruf des Unternehmens.

„Für uns haben Auszubildende den Vorteil, dass wir ihre Kompetenzen entsprechend den Bedürfnissen des Unternehmens entwickeln können.“

Romain Schmit,
DuPont de Nemours
Tutor für Energieelektroniker

Erfahrungsberichte

„Für ein Unternehmen wie Luxair bestehen die Vorteile darin, dass die Jugendlichen, die wir einstellen, unsere Zukunft sind. Wir bringen ihnen von Anfang an die Sicherheitsstandards und -kompetenzen bei, die wir voraussetzen. Das bedeutet, dass wir das bestmögliche Niveau für unser Unternehmen erreichen können.»

Romain Wagner, Luxair
Tutor für Flugzeugmechaniker

„Wir können die Ausbildung auf die Funktionsweise unseres Unternehmens ausrichten. Ein Auszubildender lernt so die gesamte Firmenstruktur kennen, also nicht nur die Logistik, sondern auch die Buchhaltung und die Rechnungsabteilung. (...) Er macht sich von A bis Z mit dem Unternehmen vertraut. Wenn wir jemand anderes mit mehr Berufserfahrung einstellen würden, würde er viele Details nicht sehen. Das bedeutet, dass ein Auszubildender am Ende seiner Lehre das Unternehmen in seiner Gesamtheit kennt und gleich einsatzbereit ist.»

Patrick Mergen, Arthur Welter
Tutor für Logistikfachleute

„Für unser Unternehmen hat die Einstellung eines Auszubildenden den Vorteil, dass er einen hohen Wert darstellt, einen Rohdiamant, der noch geschliffen werden muss. (...) Das ist aus meiner Sicht eine enorme Bereicherung, und ich glaube, das Unternehmen würde einen Fehler machen, wenn es keine Auszubildenden beschäftigen würde.»

Patrick Kohlbusch, Biogros
Tutor für Büroangestellte

„Es macht Spaß, mit jemandem zusammenzuarbeiten, den man von Anfang an kennt und selbst ausgebildet hat.»

Jérôme Marques, Root S.A.
Tutor für Fachinformatiker

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
zusammen mit den Berufskammern verantwortlich für:
- das Angebot und die Organisation der Berufsausbildung;
- das Ausarbeiten der Rahmenlehrpläne;
- die Bewertung der Ausbildungen und des Ausbildungssystems.

Lyzeum oder Ausbildungszentrum
- gewährleistet die schulischen Ausbildungsphasen.

Auszubildender

Auszubildender
- absolviert sein Ausbildungsprogramm, das in Module unterteilt ist; diese muss er bestehen, um am Ende der Ausbildung die notwendigen Kompetenzen zu besitzen.

CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

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

Ausbildungsberater
- informiert die Auszubildenden und die Unternehmen über alle Aspekte im Zusammenhang mit der Berufsausbildung;
- begleitet und überwacht die Auszubildenden im Ausbildungsprozess;
- fungiert als Vermittler/Mediator;
- nimmt an Veranstaltungen zur Förderung der Berufsausbildung teil.

ADEM - Abteilung Berufsorientierung (ADEM-OP)
- begleitet alle, die sich (neu) orientieren wollen und stellt zahlreiche Dokumente/Informationen zu den verschiedenen Berufen bereit;
- organisiert individuelle Orientierungsgespräche und vermittelt Lehrplätze.

HOUSE OF **TRAINING**

Lehrgang für Tutoren
- bietet Ausbildungen für Tutoren in Unternehmen an.

Employeur

Ausbildungsbetrieb
- gewährleistet die Ausbildungsphasen im Betrieb;
- gibt seine Begeisterung, sein Wissen, sein Können und seine Persönlichkeit weiter;
- bewertet die Betriebsmodule.

Handelskammer
- fördert die Berufsausbildung;
- formuliert Stellungnahmen und Vorschläge in Bezug auf die Berufsausbildung;
- bietet neue Ausbildungen an;
- ist an der Organisation der Ausbildung beteiligt;
- verwaltet die Lehrverträge;
- organisiert spezifische Kurse für Auszubildende zum Verkaufsberater (DAP).

CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS

Ich möchte **ausbilden**

START HERE

Weiß ich, in welchem Beruf ich Lehrlinge ausbilden will?

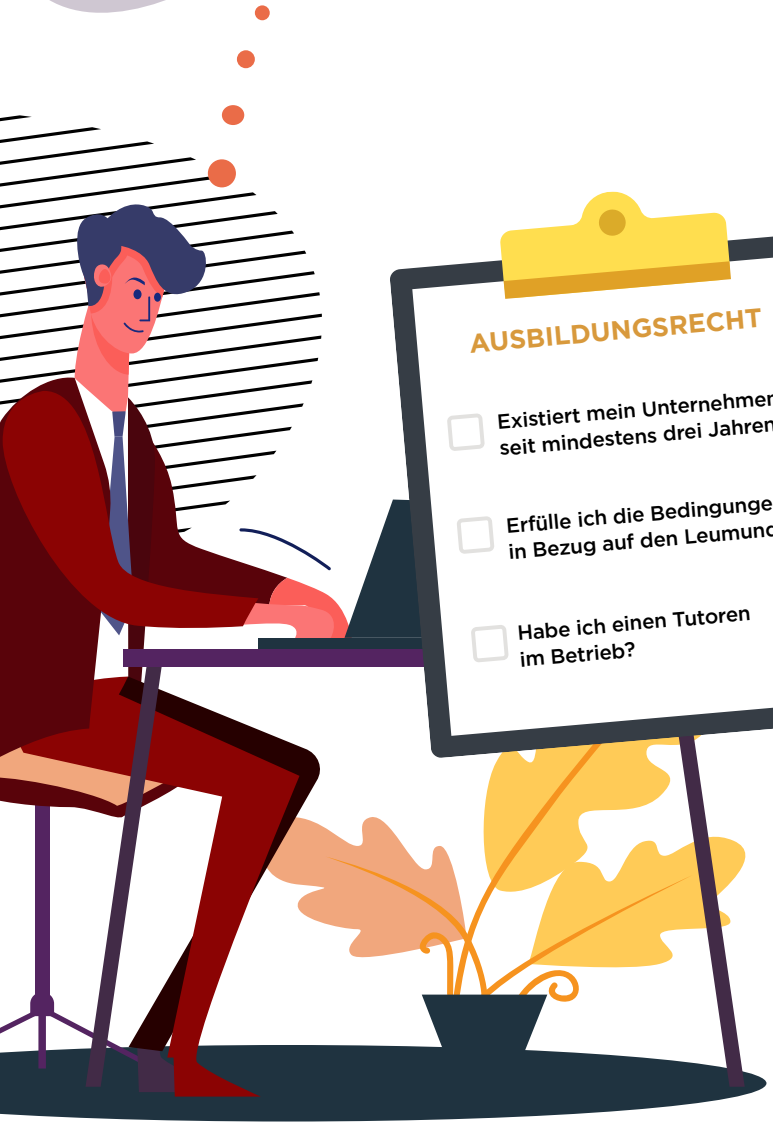
- [ ] Ja
- Nein

Wurde meine Lehrstelle der ADEM gemeldet?

- [ ] Ja
- Nein

Bin ich ausbildungsberechtigt?

- Nein



AUSBILDUNGSRECHT

- [ ] Existiert mein Unternehmen seit mindestens drei Jahren?
- [ ] Erfülle ich die Bedingungen in Bezug auf den Leumund?
- [ ] Habe ich einen Tutoren im Betrieb?

TUTOREN

- [ ] Ist der Tutor mindestens 21 Jahre alt?
- [ ] Hat er die Ehrenerklärung (déclaration d'honorabilité) unterzeichnet?
- [ ] Hat er einen Lehrgang für Tutoren besucht?
- [ ] Erfüllt er die Bedingungen in Bezug auf die berufliche Qualifikation?

Liste der Berufsausbildungen/ Ausbildungsvergütungen (winwin.lu)

Formular für die Ausschreibung von Lehrstellen

Antrag auf Erlangung des Ausbildungsrechts (winwin.lu)

Ehrenerklärung (winwin.lu)

↘ Siehe *Rechte und Pflichten* auf Seite 19

TalentCheck (Talentfinder auf winwin.lu)

ADEM-Meldeaufforderung

Lehrvertrag

LEHRVERTRAG

- ☐ Sind mir meine Rechte und Pflichten bekannt?
- ☐ Habe ich den geeigneten Bewerber gefunden?
- ☐ Wurde die Meldeaufforderung (carte d'assignation) an die ADEM geschickt?
- ☐ Wurde der Lehrvertrag zusammen mit dem Auszubildenden unterzeichnet?
- ☐ Wurden die fünf Ausfertigungen des Lehrvertrags an die Handelskammer zurückgeschickt?
- ☐ Habe ich eine unterzeichnete Ausfertigung des Vertrags erhalten?

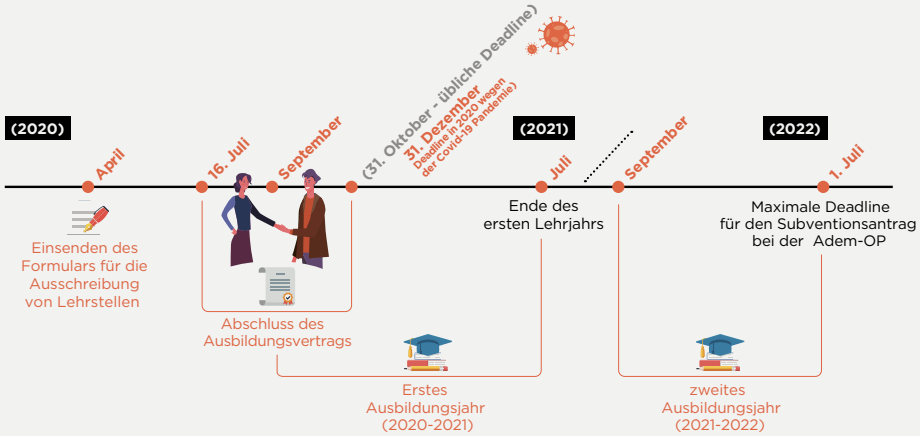
Ja

ICH KANN MEINEN LEHRLING AUSBILDEN!

Nein

ICH KANN NOCH NICHT AUSBILDEN!

Ich stelle einen
Auszubildenden ein



Vor Vertragsbeginn

- Konsultieren Sie die Ausbildungsmodule Ihrer Auszubildenden (www.winwin.lu/de/tutor/units/);
- Erstellen Sie einen Ausbildungsplan für die Ausbildung und Bewertung des Auszubildenden;
- Stellen Sie sicher, dass der Lehrvertrag von beiden Seiten unterzeichnet und in fünffacher Ausfertigung an die Handelskammer zurückgeschickt wurde;
- Organisieren Sie die duale Ausbildung zwischen Schule und Unternehmen;
- Haben Sie Fragen? Rufen Sie den für die jeweilige Ausbildung zuständigen Ausbildungsberater an (www.winwin.lu/de/tutor/contact.html).

Am ersten Arbeitstag des Auszubildenden

- Begrüßung des Auszubildenden durch den Tutor und den Unternehmensleiter (wenn möglich), Vorstellung des Unternehmens;
- Fragen Sie den Auszubildenden nach seiner Lohnsteuerkarte, die ihm von der Steuerverwaltung ausgestellt wurde. Auszubildende, die nicht in Luxemburg wohnen, müssen sich an das Steueramt für nicht gebietsansässige Steuerpflichtige (Bureau d'imposition, section RTS non-résidents, 5, rue de Hollerich, L-2982 Luxemburg) wenden;
- Stellen Sie sicher, dass der Auszubildende innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist bei der Sozialversicherung angemeldet wird.

Im ersten Arbeitsmonat des Auszubildenden

- Stellen Sie sicher, dass der Auszubildende sich gut integriert;
- Geben Sie dem Auszubildenden regelmäßig Feedback, was seine Aufgaben und seine Fortschritte anbelangt;
- Formelle Bilanz nach den ersten drei Monaten (Probezeit);
- Kontrolle und Unterzeichnung des Berichtshefts des Auszubildenden durch den Tutor.

Im ersten Arbeitsquartal des Auszubildenden

- Validierung der Probezeit oder Kündigung des Arbeitsvertrags (↘ vgl. Seite 17 über die Vertragsauflösung).

Diplome
und Ausbildungsformen

Ausbildungsformen

Berufliche Erstausbildung:

Für Jugendliche, die die Schule besuchen oder eine vom Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend ausgestellte Gleichwertigkeitsbescheinigung besitzen, ist der Zugang zu einer beruflichen Erstausbildung gewährt.

Grenzüberschreitende Ausbildung:

Bei dieser Ausbildung wird der theoretische Teil in einer Berufsschule im Ausland absolviert, während der praktische Teil in einem Ausbildungsbetrieb in Luxemburg stattfindet.
Bitte beachten Sie, dass die grenzüberschreitende Ausbildung nur für Berufe gemäß großherzoglicher Verordnung möglich ist.

Erwachsenenausbildung:

Sie richtet sich an Personen, die älter als 18 Jahre sind, sich seit mindestens 12 Monaten nicht mehr in der schulischen oder beruflichen Erstausbildung befinden und die seit mindestens 12 Monaten der Sozialversicherung unterliegen. Die Entlohnung eines erwachsenen Auszubildenden entspricht dem gesetzlichen Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer (Siehe *Subventionen* Seite 20).

Diplome

	DT – Technikerdiplom	**DAP – Diplom über die berufliche Reife**	**CCP – Berufsbefähigungszeugnis**
Art	Technische Ausbildung zur Vorbereitung auf den Beruf oder auf eine technische Fachhochschule	Berufsvorbereitende Ausbildung	
Dauer	4 Jahre, nach der 9. Klasse *Außer DT Mechatroniker, DT Flugzeugmechaniker und DT Verkauf und Verwaltung	3 Jahre, nach der 9. Klasse *Außer DAP Hôtelier-Restaurateur, DAP Flugzeugmechaniker	
Duale Ausbildung	Vollzeit in der Schule und Betriebspraktika. Bestimmte DT-Ausbildungen finden dual statt, d.h. in den ersten Lehrjahren als Vollzeitunterricht in der Schule und am Ende der Ausbildung unter Lehrvertrag im Betrieb.	Vollzeit- oder berufsbegleitender Unterricht, findet vor allem im Betrieb statt	Berufsbegleitender Unterricht, findet vor allem im Betrieb statt
Danach	Möglichkeit einer weiterführenden technischen Ausbildung (BTS)	Möglichkeit einer zusätzlichen Ausbildung zur Erwerbung des Technikerdiploms	Möglichkeit einer zusätzlichen Ausbildung zur Erwerbung des Diplôme d'aptitude professionelle (DAP)

Welche Berufsausbildungen

in welchen Bereichen?

LEGENDE

XXX €

Anzahl der Tage im Betrieb pro Woche

Anzahl der Tage in der Schule pro Woche

Monatliche Vergütung

Index: 834,76

*IZP = Integriertes Zwischenprojekt

INDUSTRIE	Diplom	Jahre 1	2	3	4	vor Bestehen des IZP*	nach Bestehen des IZP*
Techniker für Logistik	DT					667,64	1 292,29
Fachlogistiker	DAP				/	637,84	1 101,63
Flugzeugmechaniker	DT	/	/			356,61	1 069,74
	DAP	/	/		/	891,44	/
Zerspanungsmechaniker	DAP				/	637,84	1 101,63
Industrie- und Wartungsmechaniker	DAP				/	637,84	1 101,63
Mechatroniker	DT	Duales System (4)	/		/	717,48	/
	DAP	Duales System			/	347,93	579,82
Metallbauer	DAP	Duales System (1)			/	/	/
Fachkraft für Smart Materials	DAP				/ (5)	/	/
Möbelschreiner	DAP	Duales System (1)			/	/	/
Bauzeichner	DAP				/	637,84	1 101,63
Energieelektroniker	DAP				/	637,84	1 101,63
Kommunikations-elektroniker	DAP	Duales System (1)			/	/	/
Fachinformatiker	DAP				/	637,84	1 101,63
Smart Technologies	DT		Duales System (6)		/	/	

DIENSTLEISTUNGEN	Diplom	Jahre 1	2	3	4	vor Bestehen des IZP*	nach Bestehen des IZP*
Techniker für das Verwaltungs- und Handelswesen	DT					/	1 101,63
Büroangestellter	DAP				/	637,84	1 101,63
Dekorateur	DAP				/	637,84	1 101,63
Tourismuskaufmann	DAP				/	637,84	1 101,63
HANDEL							
Techniker für Verkauf und Verwaltung	DT	/	/			869,65	1 292,29
Verkaufsberater	DAP				/	637,84	869,65
Verkaufsgehilfe	CCP	(463,88)		(521,81)		(637,84)	
Verkäufer/ Änderungsschneider	DAP				/	637,84	869,65
Apothekenassistent	DAP				/	463,88	1 101,63
GASTSTÄTTENGEWERBE							
Hôtelier-restaurateur	DAP	Duales System (1)			/	/	/
Restaurateur	DAP	Duales System (1)			/	/	/
Koch	DAP	Duales System (2)			/	811,72	1 159,65
	CCP	579,82 - 718,98 - 985,68 / Duales System				/	/
Kellner	DAP	Duales System (2)			/	811,72	1 101,63
	CCP	579,82 - 718,98 - 985,68 / Duales System				/	/
GESUNDHEIT, SOZIALES, PÄDAGOGIK							
Lebensbetreuer	DAP		Duales System (3)		/	753,79	1 159,65
Krankenpflegerhelfer	DAP				/	753,79	1 159,65
Haushaltshilfe	CCP	(463,88)		(637,84)		(811,72)	

Erläuterungen
(1) Vollzeitausbildung in der Schule. 4- bis 12-wöchiges Praktikum.
(2) Koch und Kellner: Duales System – 3 Wochen im Betrieb und 3 Wochen in der Schule (für DAP und CCP).
(3) Lebensbetreuer: Duales System – 1 Woche im Betrieb und 1 Woche in der Schule.
(4) Mechatroniker: 2-jährige DT-Ausbildung im dualen System – 7 Wochen in der Schule, 2 Wochen im Betrieb.
(5) Neue Berufsausbildung ab dem Schuljahr 2020/21. Die Ausbildungsvergütungen wurden noch nicht festgelegt.
(6) Die beiden letzten Ausbildungsjahre erfolgen für bestimmte Spezialisierungen unter Lehrvertrag.

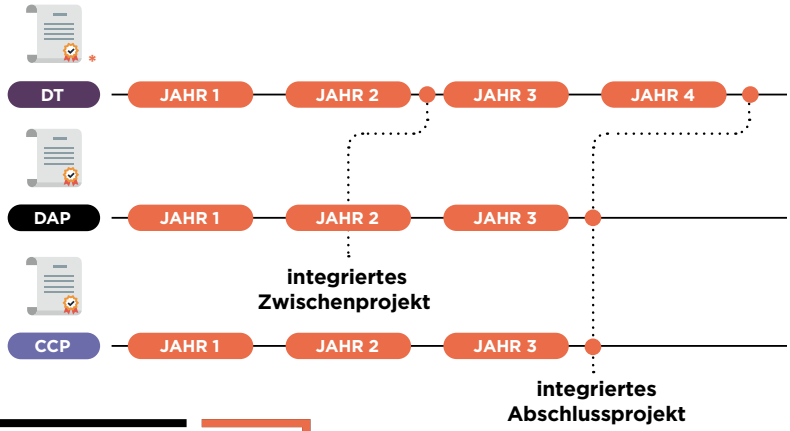
Ich bewerte
meinen Auszubildenden

Grundsätze der Bewertung

Der Tutor bewertet seinen Auszubildenden in jedem Schulhalbjahr. Parallel zu den halbjährlichen Bewertungen erfolgen:

- ein integriertes Zwischenprojekt (IZP) nach der Hälfte der Ausbildung. Bei erfolgreichem Abschluss besteht Anrecht auf die höhere Ausbildungsvergütung.
- ein integriertes Abschlussprojekt (IAP) am Ende der Ausbildung. Sein erfolgreicher Abschluss ist Voraussetzung für das Diplom.

Im integrierten Projekt wird eine konkrete Arbeitssituation nachgestellt. Der Auszubildende muss verschiedene Kompetenzen (Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen) nachweisen.



Nach welchen Kriterien wird der Auszubildende benotet?

Der Tutor bewertet alle sechs Monate das aus mehreren Kompetenzen bestehende Betriebsmodul. Jede einzelne Kompetenz wird mit maximal 6, 12, 18 oder 24 Punkten benotet. Die Gesamtnote des Moduls ist die Summe der Noten, die für die einzelnen Kompetenzen des Moduls vergeben wurden. Diese Note beträgt maximal 60 Punkte.

Beispiel einer Bewertungstabelle

BEWERTUNGSTABELLE

Beruf: Koch

Angestrebtes Diplom: DAP

MODUL 1: ZUBEREITUNG EINFACHER SPEISEN UND GERICHTE

Kompetenz 1 :
Der Lehrling kennt die benötigten Zutaten und die beste Qualität, um einfache warme Gerichte und Desserts zuzubereiten. **Note:** ..... / 6

Kompetenz 2 :
Der Lehrling ist in der Lage, seinen Arbeitsplatz einzurichten, um einfache warme Gerichte und Desserts zuzubereiten. **Note:** ..... / 6

Kompetenz 3 :
Der Lehrling ist in der Lage, einfache warme Gerichte und Desserts nach Rezept zuzubereiten. **Note:** ..... / 6

Kompetenz 10 :
Der Lehrling ist in der Lage, ein Rezeptbuch zu führen. **Note:** ..... / 6

Note des Moduls: ..... / 60

* Bei den Technikerdiplomen, welche eine Dauer von 2 Jahren haben, findet das integrierte Zwischenprojekt am Ende des ersten Lehrjahres statt.

Wie kann ich den Ausbildungsvertrag **auflösen?**

Ein Lehrvertrag kann vor Ende der Ausbildung aufgelöst werden. Während der dreimonatigen Probezeit kann der Ausbildungsbetrieb bewerten, ob der Auszubildende die Fähigkeit besitzt den Beruf zu erlernen und sich im Unternehmen zu integrieren.

Wer kann einen Vertrag auflösen?

- Der Arbeitgeber;
- Der Auszubildende;
- Die Berufskammern (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkammer).

Wann kann ein Vertrag aufgelöst werden?

- Während der Probezeit und ohne Angabe von Gründen;
- Nach der Probezeit (↘ siehe Bedingungen).

Welche Vorgehensweise ist einzuhalten, um einen Lehrvertrag nach der Probezeit aufzulösen?

Der zuständige Ausbildungsberater ist zu informieren. Im Fall der Auflösung des Lehrvertrags aus einem der Gründe, die in der nachfolgenden Tabelle mit einem * gekennzeichnet sind, ist die vorherige Einwilligung der Handelskammer und der Arbeitnehmerkammer erforderlich.

Aus welchem Grund wurde der Lehrvertrag aufgelöst?

Wenn der Auszubildende ...

Wenn der Arbeitgeber ... (Tutor oder Ausbilder)

- im gegenseitigen Einvernehmen beschließt, den Vertrag aufzulösen
- das Vertrauen der anderen Vertragspartei unwiderruflich zerstört ist*
- ein Risiko für sein leibliches oder seelisches Wohl einhergeht*
- wiederholt gegen die Lehrvertragsbestimmungen verstößt*
- strafrechtlich verurteilt wird*
- im Falle höherer Gewalt

- unfähig ist, den Beruf zu erlernen*.
- (ärztlich bescheinigte) Gesundheitsprobleme hat, die die Ausübung des Berufs verhindern*.
- einen schweren Verstoß begangen hat (wobei die angelasteten Vorwürfe von der Handelskammer und der Arbeitnehmerkammer überprüft werden).
- sich umorientieren muss.
- von der Ausbildung ausgeschlossen wird.
- im Ausbildungsbetrieb 20 Werktage am Stück unentschuldigt fehlt.
- keinen Anspruch auf Krankengeld mehr hat.

das Ausbildungsrecht entzogen bekommt, wenn:

- die vorgesehenen Bedingungen in Bezug auf den Leumund nicht mehr erfüllt werden.
- er nicht mehr in der Lage ist, den Lehrplan einzuhalten.
- seine Haltung oder Grundhaltung eine Berufsausbildung in seinem Betrieb gefährden könnte.
- er nicht in der Lage ist, einen neuen Tutor zu ernennen.
- er die sich aus dem Lehrvertrag ergebenden Pflichten nicht einhält.

* Kündigungsgrund gemäß Artikel L.111-8 Arbeitsgesetzbuch.

Was ist mein Ausbilder-Profil?

QUIZ

Ihr Unternehmen hält die formalen Kriterien (Ausbildungsrecht, Tutor, Ausschreibung von Lehrstellen usw.) für die Einstellung eines Auszubildenden ein, aber wie sehen Sie Ihre Rolle als Tutor?

Wenn meistens Antwort 1 auf Sie zutrifft: Sie sind eher geneigt, Ihren Auszubildenden sehr klare Vorgaben und genaue Regeln vorzugeben. Sie wissen, wie Sie Ihre Autorität unter Beweis stellen. Der Spielraum für Kreativität ist eher begrenzt.

Wenn meistens Antwort 2 auf Sie zutrifft: Sie wollen sichergehen, dass die Auszubildenden sich gut in Ihr Team integrieren, und geben ihnen die Möglichkeit, unmittelbar an den verschiedenen Projekten mitzuwirken.

Wenn meistens Antwort 3 auf Sie zutrifft: Sie schätzen es vor allem, wenn Ihre Auszubildenden selbstständig sind, und tendieren dazu, sie ihre eigenen Erfahrungen machen zu lassen. Das heißt aber nicht, dass Sie ihnen nicht zur Seite stehen, wenn Sie gebraucht werden.

Frage 1: Sind Sie als Tutor eher ...

- ☐ **1.** Streng und autoritär
- ☐ **2.** Enthusiastisch und überzeugend
- ☐ **3.** Ruhig und ein aktiver Zuhörer

Frage 2 Wie würden Sie Ihren Führungsstil beschreiben?

- ☐ **1.** Bestimmend
- ☐ **2.** Partizipativ
- ☐ **3.** auf Coaching basierend

Frage 3: In Bezug auf die Auszubildenden,

- ☐ **1.** Sie geben ihnen am liebsten klare Anweisungen, damit sie die Aufgabe auf jeden Fall wie verlangt umsetzen.
- ☐ **2.** Sie setzen sich gemeinsame Ziele und binden Auszubildende direkt ins Team ein.
- ☐ **3.** Sie geben ihnen klare Anweisungen, lassen sie dabei aber unter Ihrer Aufsicht Erfahrungen sammeln.

Frage 4: Was erwarten Sie von Ihrem Auszubildenden an seinen ersten Arbeitstagen?

- ☐ **1.** Er muss unsere betrieblichen Regeln und die vorhandenen Strukturen verstehen.
- ☐ **2.** Er wird dem Team vorgestellt und nach und nach in die einzelnen Projekte einbezogen.
- ☐ **3.** Er wird dem Tutor, mit dem er zusammenarbeiten wird, vorgestellt und erhält zeitnah eigene Aufgaben.

Rechte und Pflichten

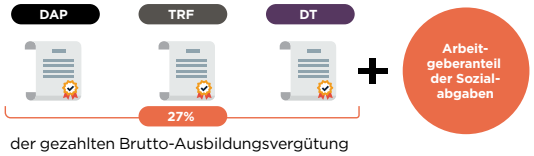
des Auszubildenden/des Arbeitgebers

	Auszubildender	Arbeitgeber
RECHTE	• Aufgaben und Pflichten, die seiner Ausbildung entsprechen; • Eine Ausbildungsvergütung in Höhe der Tarifsätze (mindestens) – ↘ Siehe Seite 14-15; • 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 Lehrvertrags unter bestimmten Bedingungen.	• Feststellung der Fortschritte des Auszubildenden bei seinen Aufgaben; • Beschäftigung eines Auszubildenden, der die bestehenden Regeln und sein Arbeitsumfeld respektiert; • Kündigung des Lehrvertrags unter bestimmten Bedingungen.
PFLICHTEN	• Einhalten der Arbeitszeiten; • Wahren von Diskretion über die geschäftlichen Angelegenheiten; • Einhaltung der im Unternehmen geltenden Regeln; • Einhaltung der erteilten Anweisungen, um die gestellten Aufgaben zu erfüllen, und engagierte Mitarbeit; • Führung des Berichtshefts und Vorlage an den Tutor; • Meldung von schulischen Fehltagen an den Arbeitgeber; • Respektvoller Umgang im Arbeitsumfeld und mit den Kollegen.	• Ausbildung des Auszubildenden unter Einhaltung des Lehrplans für den jeweiligen Beruf; • Kein Einsatz des Auszubildenden für Aufgaben, die für seinen Beruf irrelevant oder die gesundheitsschädlich sind oder seine körperlichen Kräfte übersteigen; • Einhaltung der Arbeitszeiten; • Vergütung des Auszubildenden gemäß den Tarifsätzen (mindestens); • Sicherstellen, dass der Auszubildende sozialversichert ist; • Erfüllung der Aufgaben als Tutor; • Überwachung der Führung des Berichtshefts, Korrigieren und Unterzeichnen der darin enthaltenen Berichte; • Bewertung des Auszubildenden gemäß dem praktischen Teil der Ausbildungsmodule und rechtzeitige Übergabe der Bewertungstabellen; • Gewährung der notwendigen Freizeit für die Durchführung des integrierten Projekts; • Schutz des Auszubildenden und der anderen Mitarbeiter adäquates Verhalten.

Wie erhält man **Subventionen?**

Ein Unternehmen, das Auszubildende beschäftigt und so zu ihrer Ausbildung beiträgt, erhält einen Ausbildungszuschuss in Form:

- einer Erstattung von 27% bzw. 40% (je nach angestrebtem Diplom) der an den Auszubildenden gezahlten Vergütung.
- einer Erstattung des Arbeitgeberanteils der Sozialabgaben in Verbindung mit der gezahlten Ausbildungsvergütung.



der gezahlten Brutto-Ausbildungsvergütung

der gezahlten Brutto-Ausbildungsvergütung

Wie hoch ist die Vergütung?

Der Betrag der an den Auszubildenden ausgezahlten Vergütung richtet sich nach dem angestrebten Diplom und der jeweiligen Ausbildung (↘ Siehe *Ausbildungsmatrizen* auf Seite 14-15).

Wann und wie leite ich die Schritte ein?

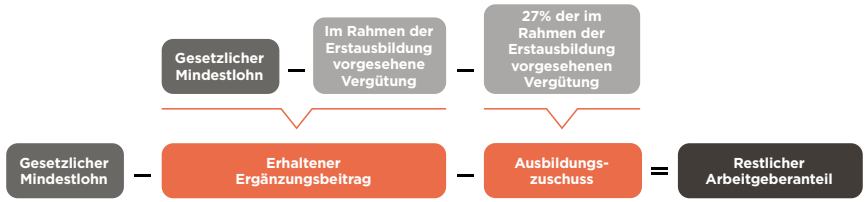
1. Laden Sie zwischen November und Juni die Antragsformulare für den Ausbildungszuschuss auf dem Internetportal der ADEM (↘ Siehe *Kontakte* auf Seite 21) herunter.
2. Legen Sie die Lohnabrechnungen des Auszubildenden bei.
3. Reichen Sie den Antrag vor dem 1. Juli des Jahres, das auf das Ende des jeweiligen Ausbildungsjahres folgt, bei der ADEM – Service Orientation Professionnelle – ein (↘ Siehe die Stichdaten auf Seite 12).

Erwachsenenausbildung

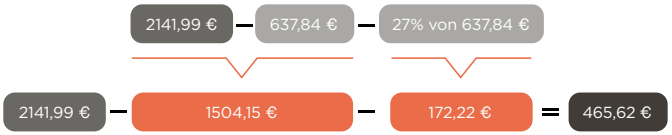
Der Arbeitgeber muss einen erwachsenen Auszubildenden in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer entlohnen.

Er erhält eine Rückerstattung, die dem Differenzbetrag zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn und der im Rahmen der Erstausbildung vorgesehenen Ausbildungsvergütung entspricht.

Als Erstattung des Ergänzungsbeitrags zum Lehrlingsgehalt kann der Ausbildungsgbetrieb außerdem den Ausbildungszuschuss erhalten. Dieser Zuschuss wird auf Basis der im Rahmen der Erstausbildung vorgesehenen Ausbildungsvergütung für den jeweiligen Beruf berechnet.



Einstellung eines Auszubildenden: Beispiel
Fachinformatiker, erstes Jahr Erwachsenenausbildung



Kontakte

Suche nach einem Auszubildenden
ADEM: Berufsberatungsstelle

Maison de l'orientation
58, bd GD Charlotte
L-1330 Luxembourg
T (+352) 247-85480

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

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

Einholung der Ausbildungs-berechtigung
Handelskammer

Antrag auf Erlangung des Ausbildungsrechts

www.winwin.lu

Beantragung von Ausbildungszuschüssen

adem.public.lu
(Arbeitgeber › Finanzielle Hilfen für Arbeitgeber)

Meldung von Ausbildungsplätzen

Formular für die Ausschreibung von Lehrstellen

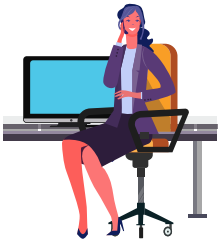
adem.public.lu (Arbeitgeber › Ausbildung von Lehrlingen)

Lehrgänge für Tutoren

www.houseoftraining.lu

Fragen zur Ausbildung
Ausbildungsberater der Handelskammer

SEKTOREN	BODEVING Benjamin	MAILLIET Michel	DOS SANTOS Maria	NOWACK Marko	KRAEWINKELS Kirsten	STOFFEL Marc	WAGNER Virginie	WALDBILLIG Francis
INDUSTRIE	●	●						
HANDEL		●	●	●				
DIENSTLEISTUNGEN		●	●	●	●	●	●	
GESUNDHEIT, SOZIALES, PÄDAGOGIK					●			●
GASTSTÄTTEN-GEWERBE						●	●	



KONTAKT

BODEVING Benjamin
(+352) 42 39 39 216
(+352) 621 370 763
benjamin.bodeving@cc.lu

MAILLIET Michel
(+352) 42 39 39 214
(+352) 621 283 938
michel.mailliet@cc.lu

DOS SANTOS Maria
(+352) 42 39 39 217
(+352) 621 253 771
maria.dossantos@cc.lu

NOWACK Marko
(+352) 42 39 39 278
(+352) 621 232 186
marko.nowack@cc.lu

KRAEWINKELS Kirsten
(+352) 42 39 39 269
(+352) 621 834 743
kirsten.kraewinkels@cc.lu

STOFFEL Marc
(+352) 42 39 39 279
(+352) 621 523 542
marc.stoffel@cc.lu

WAGNER Virginie
(+352) 42 39 39 219
(+352) 621 266 281
virginie.wagner@cc.lu

WALDBILLIG Francis
(+352) 42 39 39 215
(+352) 621 227 158
francis.waldbillig@cc.lu

Verwaltungsfragen
Kundendienst der Handelskammer

E formprof@cc.lu

PRÊTE À
L'ENGAGER !
WIN
WIN
L'APPRENTISSAGE :
AVANÇONS ENSEMBLE !
L'apprentissage dans le commerce, les services, l'horeca ou l'industrie offre des perspectives d'avenir aux jeunes talents, tout en renforçant la compétitivité des entreprises formatrices. Un apprenti bien formé équivaut à un futur collaborateur qualifié.
winwin.lu
Une initiative de
CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS
COMED

PRÊT À M'ENGAGER !

COMED

TALENT CHECK

DÉTECTEUR DE TALENTS

Un apprenti(ssage) peut être la clé de votre prochain succès...

CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG
POWERING BUSINESS

by WIN WIN

winwin.lu