



Berufsausbildung auf einen Blick

Informationen zum
Einstieg für neue
Ausbildungsbetriebe

Das „Who`s Who“ der Ausbildung

■ Ausbildender

ist der Ausbildungsbetrieb, vertreten durch Inhaber, Geschäftsführung oder Vorstand etc. Er ist Vertragspartner des Auszubildenden und letztverantwortlich für die ordnungsgemäße Durchführung der Ausbildung.

■ Ausbilder

ist, wer den Auszubildenden tatsächlich ausbildet, das heißt, dem Auszubildenden die Ausbildungsinhalte unmittelbar, verantwortlich und im wesentlichen Umfang vermittelt. Das kann der Ausbildende, also z. B. der Inhaber, selbst sein oder ein zum Ausbilder bestellter Mitarbeiter. Der Ausbilder ist auch für die Kontrolle der Ausbildungsnachweise zuständig.

■ Ausbildungsbeauftragte

sind Fachkräfte, die an der Ausbildung mitwirken. Sie können ganz unterschiedliche Anteile haben, z. B. die Vermittlung bestimmter Inhalte, Erteilung innerbetrieblichen Unterrichts, Paten zur Einfeldung im Betrieb. Sie tragen formalrechtlich keine Verantwortung für die Ausbildung.

■ Auszubildender

ist, wer ausgebildet wird. Er schuldet dem Auszubildenden keine Arbeits- sondern eine „Lernleistung“. Ansonsten (z. B. bei Sozialversicherungen, Arbeitsschutzbestimmungen, Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen) unterscheiden sich Auszubildende kaum von „normalen“ Mitarbeitern. Bei minderjährigen Auszubildenden sind allerdings zusätzlich die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten.

■ Ausbildungsstätte

Die Ausbildungsstätte ist der Ort, an dem die Ausbildung tatsächlich durchgeführt wird. Dabei kann die Anschrift der Ausbildungsstätte, von der des Auszubildenden abweichen. Dies ist z. B. bei Filialbetrieben regelmäßig der Fall, wenn die „Zentrale“ der Vertragspartner ist, die Ausbildung aber in einer Filiale stattfindet. Zuständige Stelle für ein Ausbildungsverhältnis ist grundsätzlich die IHK, in deren Bezirk die Ausbildungsstätte liegt.

■ Ausbildungsordnung

Für jeden staatlich anerkannten Ausbildungsberuf gibt es eine Ausbildungsordnung; sie enthält die Bezeichnung des Ausbildungsberufs und bestimmt die Dauer, den Inhalt und das Ziel der Berufsausbildung. Wesentlicher Bestandteil ist der Ausbildungsrahmenplan, der die Lernziele für den betrieblichen Teil der Ausbildung festlegt.

■ Ausbildungsdauer

Die Ausbildungsdauer wird durch die Ausbildungsordnung festgelegt und liegt bei 24, 36 oder 42 Monaten. Bei Vorliegen entsprechender Verkürzungsgründe können Ausbildungsbetrieb und Auszubildender eine Verkürzung der Ausbildungsdauer beantragen. Verkürzungsgründe sind z. B. ein höherer Schulabschluss, der vorangegangene Besuch einer einschlägigen Berufsfachschule oder eine abgebrochene Ausbildung im selben oder einem verwandten Beruf.

■ Betrieblicher Ausbildungsplan

Auf Grundlage des Ausbildungsrahmenplans ist ein betrieblicher Ausbildungsplan zu entwickeln, der auf die speziellen betrieblichen Gegebenheiten abgestimmt ist. Der betriebliche Ausbildungsplan regelt konkret was, von wem, wo, wie und wann vermittelt wird, und beschreibt somit den „Regeldurchlauf“ einer Ausbildung im Betrieb.

■ Ausbildungsnachweise

Auszubildende haben einen Ausbildungs- und Tätigkeitsnachweis zu führen, das sog. „Berichtsheft“. Ziel der Führung des Ausbildungsnachweises ist es, den zeitlichen und sachlichen Ablauf der Ausbildung für die an der Berufsausbildung Beteiligten und Dritte, z. B. die Qualifizierungsberater der IHK oder den Prüfungsausschuss, in einfacher Form nachvollziehbar und nachweisbar zu machen.

■ Berufsbildungsgesetz

Das Berufsbildungsgesetz enthält alle wichtigen Regelungen zur Berufsausbildung und sollte deshalb in keinem Ausbildungsbetrieb fehlen, genauso wie eine Ausgabe des Jugendarbeitsschutzgesetzes, wenn minderjährige Auszubildenden beschäftigt werden.

■ Ausbildungsberatung

Die Qualifizierungsberater der IHK Elbe-Weser beraten Sie und Ihre Auszubildenden zu Fragen der Berufsausbildung. Sie sind Ihr erster Ansprechpartner, wenn Sie Ausbildungsbetrieb werden möchten. Außerdem nehmen sie die gesetzlichen Aufgaben nach dem Berufsbildungsgesetz wahr.

So werden Sie Ausbildungsbetrieb

Um Ausbildungsbetrieb zu werden, müssen zwei Grundvoraussetzungen erfüllt sein: Zum einen muss die Ausbildungsstätte geeignet sein, zum anderen ein geeigneter Ausbilder zur Verfügung stehen.

■ Eignung der Ausbildungsstätte

Die Ausbildungsstätte muss nach Art, Einrichtung und personeller Besetzung für die Berufsausbildung geeignet sein.

Das umfasst z. B. geeignete Büroräume bzw. Werkstätten. Art und Umfang der Produktion, des Sortiments und der Dienstleistungen sowie die Produktions- bzw. Arbeitsverfahren müssen gewährleisten, dass die Kenntnisse und Fertigkeiten entsprechend des Ausbildungsrahmenplans vollumfänglich vermittelt werden können. Ist dies nicht der Fall, kann nur ausgebildet werden, wenn die fehlenden Ausbildungsinhalte durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte ergänzt werden, z. B. durch Praktika in Kooperationsunternehmen oder Lehrgänge in überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten.

Die Anzahl der Auszubildenden muss außerdem in einem angemessenen Verhältnis zu den Fachkräften stehen. Angemessen heißt, dass auf jeden Auszubildenden drei Fachkräfte kommen. Für Kleinstunternehmen gilt: ein Auszubildender bei bis zu zwei Fachkräften, zwei Auszubildende bei bis zu fünf Fachkräften.

■ Eignung des Ausbilders

Ganz gleich, ob der Auszubildende, also Inhaber oder Geschäftsführer, selbst als Ausbilder tätig wird oder dazu einen Mitarbeiter bestellt, gilt:

Er oder sie muss über entsprechende berufliche Qualifikationen verfügen, also eine dem Ausbildungsberuf entsprechende Ausbildung oder einen entsprechenden Studiengang erfolgreich abgeschlossen und eine angemessene praktische Berufserfahrung erworben haben. Bei langjähriger Tätigkeit in dem betreffenden Berufsfeld ist ggf. eine Ausbildertätigkeit auch ohne entsprechende Ausbildung/Studium möglich.

Außerdem muss ein Ausbilder über berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse verfügen. Diese sind durch eine bestandene Ausbildereignungsprüfung nachzuweisen.

Ein Ausbilder muss grundsätzlich immer beide Voraussetzungen erfüllen, also sowohl über die entsprechenden berufsfachlichen wie auch die arbeitspädagogischen Kenntnisse verfügen. Ausbildungsbetriebe, die in mehreren verschiedenen Berufen ausbilden, müssen aufgrund der berufsfachlichen Anforderungen daher in der Regel mehrere Ausbilder bestellen.

■ Ausbildereignungsprüfung

Für die Ausbildereignungsprüfung gibt es grundsätzlich keine Zulassungsvoraussetzungen. Sie besteht aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil. Gegenstand der Ausbildereignungsprüfung sind nicht berufsfachliche Kenntnisse, sondern rechtliche Grundlagen der Ausbildung sowie berufs- und arbeitspädagogische Methoden, um Ausbildung zu planen, durchzuführen und zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Daher wird im Rahmen der Ausbildereignungsprüfung auch nicht nach Berufen differenziert – sie ist für alle Ausbildungsberufe gleich.

Aber: Die Ausbildereignungsprüfung allein berechtigt nicht zum Ausbilden. Um als Ausbilder tätig werden zu können, muss immer auch die berufliche Qualifikation entsprechend des oder der Ausbildungsberufe nachgewiesen werden.

Zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung werden von der IHK Elbe-Weser und anderen Bildungsträgern und Kammern Präsenzlehrgänge und Webinare angeboten. Inzwischen gibt es auch diverse kostenpflichtige Online-Tutorials. Der Besuch eines Vorbereitungslehrgangs o. ä. ist nicht verpflichtend, auch eine vollkommen eigenständige Vorbereitung ist möglich.

Die Ausbildereignungsprüfung ist eine bundeseinheitliche Prüfung. Sie muss daher nicht vor der IHK Elbe-Weser abgelegt werden, sondern kann auch vor einer anderen IHK oder z. B. auch einer Handwerkskammer abgelegt werden.

Aktuell wird nach der Ausbilder-Eignungsverordnung von 2009 geprüft. „Ältere“ Ausbildereignungsprüfungen, die nach früheren Verordnungen abgelegt wurden, sind selbstverständlich weiterhin gültig.

■ Erstausbildungsberatung

Vor dem Einstieg in die Ausbildung vereinbaren Sie einen Termin mit Ihrem Qualifizierungsberater. Er besichtigt Ihren Betrieb und bespricht mit Ihnen den Ausbildungsrahmenplan, um festzustellen, ob alle Ausbildungsinhalte vermittelt werden können. Außerdem wird die Eignung von Ausbildern geprüft und die Ausbilderdaten aufgenommen. All dies ist Voraussetzung dafür, dass die von Ihnen geschlossenen Ausbildungsverträge in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse aufgenommen werden können.

Außerdem erhalten Sie von Ihrem Qualifizierungsberater Informationen zur Suche nach Auszubildenden, den Abschluss von Ausbildungsverträgen, den zuständigen Berufsschulen und vielem mehr.

Der Ausbildungsvertrag

Ausbildungsverträge sind nach Abschluss grundsätzlich schriftlich niederzulegen und zusätzlich ist eine Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse unverzüglich bei der IHK Elbe-Weser zu beantragen.

In das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse können nur Verträge eingetragen werden, die den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen und für die die erforderlichen Unterlagen vollständig vorliegen. Außerdem müssen sowohl die Ausbildungsstätte als auch der Ausbilder nach Berufsbildungsgesetz geeignet sein.

Die Eintragung des Ausbildungsverhältnisses in das Verzeichnis ist Voraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. Sollte die Eintragung eines Ausbildungsverhältnisses endgültig abgelehnt werden müssen, entstehen Ihrem Auszubildenden daraus ggf. Schadenersatzansprüche gegen Ihr Unternehmen.

Für die Eintragung von Ausbildungsverhältnissen erhebt die IHK Elbe-Weser eine Gebühr lt. Gebührentarif. Diese liegt derzeit bei 50 EUR für kammerzugehörige, bei 100 EUR für sonstige Unternehmen.

Nutzen Sie gern unseren Online-Ausbildungsvertrag. Dieser berücksichtigt alle gesetzlichen Anforderungen. Nach einer einmaligen Registrierung unter <https://www.ihk.de/elbeweser/av-online> füllen Sie ein Online-Formular mit allen Vertragsdaten aus. Nach anschließender Sichtung durch die IHK drucken Sie den fertigen Vertrag, lassen ihn unterschreiben und laden die fertigen Dokumente in das System. Änderungen, Lösungen und die Verwaltung von Ausbilderdaten lassen sich ebenso unkompliziert organisieren.

Für ein Formular in Papierform wenden Sie sich an ihren Qualifizierungsberater.

Folgende Vertragsdaten sind mindestens anzugeben:

■ Ausbildungsdauer

Tragen Sie hier bitte immer die Regelausbildungsdauer, d. h. die Ausbildungsdauer gemäß gültiger Ausbildungsordnung (24, 36 oder 42 Monate), ein – auch bei einer verkürzten Ausbildungsdauer. Soll eine verkürzte Ausbildungsdauer vereinbart werden, sind der Verkürzungsgrund und die angerechnete Zeit anzugeben.

Wichtig: Den Vertragsunterlagen sind bei einer verkürzten Ausbildungsdauer entsprechende Nachweise (z. B. Kopie des Abiturzeugnisses) beizufügen.

■ Probezeit

Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

■ Ort der Ausbildung

Falls der tatsächliche Ausbildungsort nicht der als Vertragspartner genannten Anschrift entspricht, tragen Sie hier die Anschrift der tatsächlichen Ausbildungsstätte, z. B. der entsprechenden Filiale oder Zweigstelle, ein.

■ Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Soweit Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der genannten Ausbildungsstätte notwendig sind, sind diese mit Orts- und Zeitangaben anzugeben. Dies können z. B. überbetriebliche Lehrgänge sein oder Ausbildungsabschnitte, die in anderen Niederlassungen oder Kooperationsbetrieben absolviert werden.

■ Vergütung

Die Ausbildungsvergütung ist für jedes Ausbildungsjahr einzutragen. Sie muss angemessen sein, orientiert sich an einschlägigen Branchentarifen und darf die Mindestvergütung nicht unterschreiten.

■ Ausbildungszeit

Die regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Ausbildungszeit hat ihre obere Grenze im Arbeitszeitgesetz bzw. in tariflichen Regelungen. Für Jugendliche ist das Jugendarbeitsschutzgesetz zu berücksichtigen.

Grundsätzlich ist es möglich, eine Ausbildung auch in Teilzeit zu absolvieren. Eine Reduzierung der täglichen bzw. wöchentlichen Ausbildungszeit führt jedoch zu einer entsprechenden Verlängerung der Ausbildungsdauer.

■ Urlaub

Der Mindesturlaub ergibt sich aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz, dem betreffenden Tarifvertrag oder dem Bundesurlaubsgesetz. Der Urlaubsanspruch ist für jedes Kalenderjahr (nicht Ausbildungsjahr) ggf. auch anteilig in den Vertrag einzutragen.

■ Ausbildungsnachweis

Der Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) kann schriftlich oder elektronisch geführt werden.

■ BA-Betriebsnummer

Aus statistischen Gründen muss die BA-Betriebsnummer (Betriebsnummer der Bundesagentur für Arbeit) durch die IHKs erfasst werden. Diese Angabe ist eine Pflichtangabe.

■ Sonstige Vereinbarungen

Der Vertrag darf keine Vereinbarungen enthalten, die dem Sinn und Zweck der Berufsausbildung widersprechen oder zu Ungunsten des Auszubildenden von den gesetzlichen Vorschriften abweichen. Hier müssen ggf. auch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen bezeichnet werden, denen der Vertrag unterliegt.

■ weitere Unterlagen

Wenn Sie erstmals oder erstmals in einem weiteren Beruf ausbilden, ist die zeitliche und sachliche Gliederung der Berufsausbildung (betrieblicher Ausbildungsplan) mit einzureichen.

Falls eine Verkürzung der Ausbildungsdauer beantragt wird, fügen Sie den Vertragsunterlagen bitte Nachweise (Zeugniskopien etc.) bei.

Bei minderjährigen Auszubildenden ist außerdem die Bescheinigung über die Erstuntersuchung nach Jugendarbeitsschutzgesetz zu ergänzen.

Minderjährige Auszubildende

Mit Minderjährigen kann ein Ausbildungsvertrag nur wirksam werden, wenn der gesetzliche Vertreter, i.d.R. die Eltern, zustimmt. Ansonsten bleibt der Vertrag unwirksam. Dem gesetzlichen Vertreter ist eine Kopie des Ausbildungsvertrags auszuhändigen.

Auch Abmahnungen und Kündigungen von Minderjährigen werden erst mit Zugang beim gesetzlichen Vertreter wirksam.

Minderjährige Auszubildende dürfen nur ausgebildet werden, wenn sie innerhalb der letzten vierzehn Monate vor Beginn der Ausbildung von einem Arzt, z. B. von ihrem Haus- oder Kinderarzt, untersucht worden sind (Erstuntersuchung nach § 32 Jugendarbeitsschutzgesetz).

Nicht erforderlich ist diese Untersuchung, wenn der Auszubildende nur bei Vertragsschluss noch minderjährig ist, bis zum Ausbildungsbeginn aber volljährig wird.

Ist ein Auszubildender zum Ende des ersten Ausbildungsjahres noch minderjährig, muss er sich nach § 33 Jugendarbeitsschutzgesetz nachuntersuchen lassen. Darauf muss der Auszubildende den Auszubildenden 9 Monate nach Ausbildungsbeginn hinweisen. Legt der jugendliche Auszubildende auch 14 Monate nach Ausbildungsbeginn keine entsprechende Bescheinigung vor, dürfen Sie ihn nicht weiter beschäftigen.

Berufsschule und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

■ Freistellung

Auszubildende sind für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Das heißt, Auszubildenden muss die Teilnahme am Unterricht ermöglicht werden. Sie dürfen während der Unterrichtszeiten nicht im Betrieb beschäftigt werden. Die Unterrichtszeiten sind gemäß den Regelungen des § 15 Abs. 2 BBiG als Ausbildungszeit anzurechnen und zu vergüten.

Bei wöchentlichem Unterricht ist ein Berufsschultag von mehr als fünf Unterrichtsstunden mit der vollen täglichen Ausbildungszeit anzurechnen. Weitere oder kürzere Schultage sind mit der Unterrichtszeit einschließlich Pausen anzurechnen, z. B.: Beginn der 1. Unterrichtsstunde um 8 Uhr, Ende der letzten Unterrichtsstunde um 13:00 Uhr, anzurechnen sind 5 Stunden Ausbildungszeit.

Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen sind mit der vollen wöchentlichen Ausbildungszeit anzurechnen. Über den Blockunterricht hinaus sind betriebliche Ausbildungsveranstaltungen von wöchentlich bis zu zwei Stunden zulässig, also z. B. interner Unterricht oder Team-Sitzungen.

Nehmen Auszubildende aufgrund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen an außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teil, sind sie dafür ebenfalls freizustellen. Anzurechnen sind die Zeiten der Teilnahme einschließlich Pausen.

Was tun bei Problemen?

■ Schlechte Schulleistungen

Es empfiehlt sich von Anfang an die schulischen Leistungen des Auszubildenden in den Blick zu nehmen. Dazu können Sie sich z. B. die Klassenarbeiten vorlegen lassen. Die meisten Berufsschulen bieten außerdem regelmäßig Ausbildersprechtag an. Viele Berufe haben inzwischen eine gestreckte Abschlussprüfung, so dass bereits das Ergebnis der Prüfung zur Hälfte der Ausbildung in die Endnote eingeht. Insofern sollte bei schulischen Problemen möglichst frühzeitig unterstützt werden. Kostenfrei sind:

- ausbildungsbegleitende Hilfen der Arbeitsagenturen (diese sind bei der für den Auszubildenden zuständigen Agentur zu beantragen)
- Ausbildungsbegleiter der Initiative VerAplus (nähere Informationen: www.vera.ses-bonn.de)

■ Kündigung

Nach der Probezeit können Auszubildende nur noch fristlos aus wichtigem Grund gekündigt werden. Wichtige Gründe können nur Pflichtverstöße des Auszubildenden sein, nicht aber schlechte Leistungen. „Azubi-typische“ Pflichtverstöße wie Zuspätkommen oder unentschuldigtes Fehlen müssen zudem vorher abgemahnt werden.

■ Schlichtungsausschuss

Bei Streitigkeiten aus bestehenden Ausbildungsverhältnissen, die in einer Klage vor dem Arbeitsgericht münden könnten (insbesondere auch hinsichtlich der Wirksamkeit einer Kündigung), ist zunächst der Schlichtungsausschuss der IHK Elbe-Weser anzurufen. Das Schlichtungsverfahren ist der Klage vor dem Arbeitsgericht zwingend vorgeschaltet.

Prüfungen

■ Prüfungsstruktur

Inhalt und Durchführung der Prüfungen werden durch die Ausbildungsordnung im jeweiligen Beruf und die Prüfungsordnung geregelt.

Es gibt Berufe mit Zwischen- und Abschlussprüfung sowie Berufe mit gestreckter Abschlussprüfung. Bei der gestreckten Abschlussprüfung geht das Ergebnis des ersten Prüfungsteils - abzulegen ungefähr zur Hälfte der Ausbildungszeit - bereits in die Endnote ein.

■ Zwischenprüfung

Wird während der Ausbildungszeit eine Zwischenprüfung zur Ermittlung des Ausbildungsstandes durchgeführt, handelt es sich dabei nur um eine „Lernstandserhebung“. Es gibt kein „Bestehen“ oder „Durchfallen“. Es erfolgt keine Anrechnung der Note der Zwischenprüfung auf die Endnote.

Für die Zwischenprüfung ist keine Anmeldung erforderlich. Es werden auch keine Zulassungsvoraussetzungen geprüft. Sie erhalten etwa vier Monate vor der Prüfung ein Informationsschreiben, wenn Auszubildende zur Zwischenprüfung anstehen und ca. vier Wochen davor die Einladung zur Prüfung.

■ Abschlussprüfung

Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die erforderlichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse besitzt und mit dem ihm im Berufsschulunterricht vermittelten, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist. Für die Abschlussprüfung muss der Auszubildende angemeldet werden. Die Anmeldeformulare werden Ihnen rechtzeitig online zur Verfügung gestellt.

■ Gestreckte Abschlussprüfung

Die gestreckte Abschlussprüfung besteht aus Teil 1 und Teil 2 der Abschlussprüfung. Der Teil 1 der Abschlussprüfung findet entsprechend der Regelungen der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen etwa zur Hälfte der Ausbildungszeit statt. Die Ergebnisse der Abschlussprüfung Teil 1 gehen je nach Beruf mit 20 bis 40% in die Endnote ein.

Wird in der Abschlussprüfung Teil 1 keine ausreichende Note erreicht („mangelhaft“ oder „ungenügend“), kann die Abschlussprüfung durch eine entsprechend bessere Leistung in Teil 2 dennoch insgesamt bestanden werden. Die Abschlussprüfung Teil 1 kann nicht vor Abschluss der kompletten Prüfung (inkl. Teil 2) wiederholt werden und auch nur dann, wenn die Prüfung im Gesamtergebnis aus Teil 1 und Teil 2 nicht bestanden wurde.

Bei einer gestreckten Abschlussprüfung ist für beide Teile eine Anmeldung erforderlich. Außerdem werden für beide Teile die Zulassungsvoraussetzungen geprüft.

■ Zulassungsvoraussetzungen

Für die Zulassung zur Abschlussprüfung müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Die Ausbildungszeit muss zurückgelegt sein oder nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin enden und
- der Auszubildende muss (wenn vorgesehen) an der Zwischenprüfung teilgenommen haben und die vorgeschriebenen Ausbildungs- und Tätigkeitsnachweise (Berichtsheft) ordnungsgemäß geführt haben und
- das Ausbildungsverhältnis muss im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen sein.

Dabei muss die Ausbildungszeit nicht nur kalendarisch, sondern auch tatsächlich durchlaufen worden sein, d. h. der Auszubildende muss tatsächlich ausgebildet worden sein. Höhere Fehlzeiten stehen einer Zulassung deshalb entgegen. Bei Fehlzeiten von mehr als 10% der Ausbildungszeit wird das Vorliegen der Zulassungsvoraussetzungen daher besonders geprüft. Eine Zulassung ist nur möglich, wenn der Auszubildende nachweisen kann, dass ihm trotz der Fehlzeiten alle Ausbildungsinhalte vermittelt wurden und das Ausbildungsziel erreicht ist.

Wird ein Auszubildender nicht zur Abschlussprüfung zugelassen, kann je nach Umständen des Einzelfalls ggf. ein Antrag auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses nach § 8 Berufsbildungsgesetz gestellt werden, um das Ausbildungsziel noch zu erreichen und zu einem späteren Zeitpunkt an der Prüfung teilnehmen zu können.

■ Freistellung für und vor Prüfungen

Auszubildende müssen für die Teilnahme an den vorgesehenen Prüfungen freigestellt werden. Dies gilt sowohl für Zwischen- als auch für Abschlussprüfungen.

Bei schriftlichen Abschlussprüfungen sind Auszubildende außerdem an dem Arbeitstag, der unmittelbar vorausgeht, unter Anrechnung der täglichen Ausbildungszeit freizustellen. Bei gestreckten Abschlussprüfungen gilt dies für beide Teile der Prüfung.

■ Prüfungsgebühren

Für Zwischen- und Abschlussprüfungen erhebt die IHK Elbe-Weser Prüfungsgebühren gemäß aktuellem Gebührentarif. Die Prüfungsgebühren sind vom Ausbildungsbetrieb zu tragen. Sie belaufen sich je nach Prüfungsaufwand auf etwa 100 bis 300 EUR je Prüfung.

Zusätzlich hat der Betrieb die Aufwendungen für eventuell notwendige Prüfungsmaterialien und -hilfsmittel zu tragen, etwa Lebensmittel für die praktische Prüfung der Köche oder Bau- und Rohteile, Werkzeuge und Prüfmittel für die praktischen Prüfungen in Metall- und Elektroberufen usw. Die Kosten hierfür können die Prüfungsgebühren ggf. deutlich übersteigen.

Bereitstellungslisten für die jeweils aktuellen Prüfungen in gewerblich-technischen Berufen finden Sie unter:

www.ihk.de/stuttgart/pal

■ Vorzeitige Zulassung

Auszubildende, die sowohl in der betrieblichen Ausbildung als auch in der Berufsschule überdurchschnittliche Leistungen (Notendurchschnitt besser als 2,5) erbringen, können eine vorzeitige Zulassung für einen früheren Prüfungstermin beantragen. Der Antrag muss bis zu Beginn der Anmeldephase des gewünschten Prüfungstermins gestellt werden.

■ Bestandene Prüfung

Mit Bestehen der Abschlussprüfung endet das Ausbildungsverhältnis. Maßgeblich für den Zeitpunkt des Bestehens ist die schriftliche Mitteilung des Prüfungsergebnisses. Diese Anforderung erfüllt bereits eine vorläufige schriftliche Ergebnismitteilung des Prüfungsausschusses im Anschluss an die letzte (mündliche bzw. praktische) Prüfung – und nicht erst das offizielle Prüfungszeugnis.

Endet die Vertragsdauer vor der Abschlussprüfung, endet damit auch das Ausbildungsverhältnis vor der Prüfung. Es verlängert sich nicht automatisch bis zur Prüfung.

■ Nicht bestandene Prüfung

Bei nicht bestandener Abschlussprüfung endet das Ausbildungsverhältnis mit dem im Vertrag vorgesehenen Termin. Es verlängert sich auf Verlangen des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. Dies gilt unabhängig davon, ob der Auszubildende durch die Prüfung durchgefallen ist oder nicht bestanden hat, weil er die Prüfung (z. B. wegen Krankheit) gar nicht angetreten hat. Aufgrund des halbjährlichen Prüfungsrythmus kann ein Auszubildender die Verlängerung ggf. zweimal verlangen.

Beispiel: Der Vertrag endet ursprünglich am 31.07., die Prüfung wird im Juni nicht bestanden. Der Auszubildende

verlangt die Verlängerung bis zur Winterprüfung, die er im Januar des Folgejahres ebenfalls nicht besteht. Er kann jetzt eine weitere Verlängerung bis zur Sommerprüfung verlangen. Erst dann ist das „Höchstmaß“ von einem Jahr ausgeschöpft. Eine weitere Verlängerung ist dann nicht mehr möglich, auch wenn der Auszubildende noch einen weiteren Prüfungsversuch hätte, weil er krankheitsbedingt nicht an der Prüfung teilgenommen hat.

Besteht ein Auszubildender die Abschlussprüfung erst nach Auslaufen des ursprünglichen Ausbildungsvertrags nicht, hat auch er einen Verlängerungsanspruch. Das Ausbildungsverhältnis lebt wieder auf und muss auf Verlangen des Auszubildenden bis zur nächsten Prüfung (ggf. auch bis zur 2. Wiederholungsprüfung) fortgeführt werden.

Verzichtet ein Auszubildender auf die Fortführung seiner Ausbildung nach einer nicht bestandenen Abschlussprüfung, kann er die Prüfung trotzdem wiederholen. In diesem Fall muss er sich als sog. „Externer“ zur Prüfung anmelden.

Jeder Prüfling hat zwei Wiederholungsversuche. Wird die Prüfung auch im dritten Anlauf nicht bestanden, gilt der Prüfling als endgültig durchgefallen. Eine weitere Prüfung im selben Beruf ist dann nicht mehr möglich. Prüfungen, die entschuldigt nicht angetreten wurden, gelten in diesem Zusammenhang selbstverständlich nicht als „Fehlversuche“.

■ Betriebliches Ausbildungszeugnis

Nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses muss dem Auszubildenden mindestens ein einfaches Ausbildungszeugnis ausgestellt werden. Auf Verlangen des Auszubildenden ist ein qualifiziertes Zeugnis zu erstellen.

■ Weiterbeschäftigung

Abgesehen von wenigen Ausnahmen (§ 78 a Betriebsverfassungsgesetz, tarifvertragliche Regelungen) ist der Ausbildungsbetrieb nicht verpflichtet, den Auszubildenden nach Ausbildungsende zu übernehmen. Umgekehrt ist auch der Auszubildende nicht verpflichtet, im Ausbildungsbetrieb weiterzuarbeiten.

Frühestens 6 Monate vor Ausbildungsende können beide Parteien wirksam eine an das Ausbildungsverhältnis anschließende Weiterbeschäftigung vereinbaren. Früher geschlossene Vereinbarungen sind nichtig.

Wird der Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung, ohne dass darüber etwas vereinbart wurde, weiterbeschäftigt – und sei es auch nur für wenige Stunden – ist ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis begründet.

Wichtige rechtliche Regelungen

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Berufsausbildungsvertrag	§§ 10-12
Verkürzen/Verlängern	§ 8
Teilzeitausbildung	§ 7a
Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse	§§ 34, 35 u. 36
Vergütung	§§ 17-19
Rechte und Pflichten von Auszubildenden und Ausbildenden	§§ 13 u. 14
Freistellung (Berufsschule etc.)	§ 15
Zulassung zur Abschlussprüfung	§§ 43-45
Beendigung	§ 21
Zeugnis	§ 16
Probezeit und Kündigung	§§ 20 u. 22
Eignung der Ausbildungsstätte	§§ 27
Eignung des Ausbilders	§§ 28-30

Berufsbildungsvalidierungs- und digitalisierungsgesetz (BVaDIG)

[BVaDIG](#)

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Arbeits-, Schicht- und Ruhezeiten, Pausen	§§ 8, 11-13, 15
Nachtruhe	§ 14
Samstags-, Sonntags- und Feiertagsruhe	§§ 16-18
Urlaub	§ 19
Ärztliche Untersuchungen	§§ 32-36, ff.

Soweit das Berufsbildungsgesetz – und im Falle minderjähriger Auszubildender das Jugendarbeitsschutzgesetz – nichts Abweichendes regelt, gelten für Auszubildende alle rechtlichen Regelungen, wie sie auch für „normale“ Mitarbeiter gelten, insbesondere auch hinsichtlich Arbeitszeiten, Arbeitsschutz, Sozialversicherung, Urlaub und Mutterschutz.

Informationen und Formulare auf www.ihk.de/elbeweser

Weitergehende Informationen

Rechte und Pflichten in der Berufsausbildung

Ausbildereignungsprüfung

Betrieblicher Ausbildungsplan

Ausbildungsnachweise (Berichtsheft)

Verkürzen/Verlängern der Ausbildungsdauer

Ausbildungsvergütung

Mehrarbeit und Überstunden

Berufsschulen für einzelne Berufe

Freistellung für Berufsschule und Prüfungen

Teilzeitausbildung

Zulassung zur Abschlussprüfung

Schlichtungsausschuss

Kurzlink

www.ihk.de/elbeweser/rechte-und-pflichten

www.ihk.de/elbeweser/aevo-pruefung

www.ihk.de/elbeweser/ausbildungsplan

www.ihk.de/elbeweser/ausbildungsnachweis

www.ihk.de/elbeweser/ausbildungsdauer

www.ihk.de/elbeweser/ausbildungsverguetung

www.ihk.de/elbeweser/azubis-mehrarbeit

www.ihk.de/elbeweser/berufsschulen

www.ihk.de/elbeweser/freistellung

www.ihk.de/elbeweser/teilzeitausbildung

www.ihk.de/elbeweser/ap-zulassung

www.ihk.de/elbeweser/schlichtung

Formulare

Ausbildungsvertrag

Ausbildungsordnungen und zeitliche und sachliche Gliederungen

Ausbilderkarte (PDF)

Vorlagen für Ausbildungsnachweise (Berichtsheft)

Berufsbezogene Anlagen zu Verträgen und Abschlussprüfungen
(gewerbl.-techn. Berufe)

Berufsbezogene Anlagen zu Verträgen und Abschlussprüfungen
(kaufmännische Berufe)

Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

Antrag auf Zulassung zur Abschlussprüfung als „Externer“

Kurzlink

www.ihk.de/elbeweser/av-online

www.ihk.de/elbeweser/ausbildungsordnungen

www.ihk.de/elbeweser/ausbilderkarte

www.ihk.de/elbeweser/ausbildungsnachweis

www.ihk.de/elbeweser/gt-anlagen

www.ihk.de/elbeweser/kfm-anlagen

www.ihk.de/elbeweser/vorzeitig

www.ihk.de/elbeweser/externenpruefung

Kontakt

■ Ihre Qualifizierungsberater

Landkreis Stade:
Hauptgeschäftsstelle Stade
Marei Pankow (Bereich Nord)
Barbara Heckendorf (Bereich Süd)

Tel.: (0 41 41) 5 24 – 185
Tel.: (0 41 41) 5 24 – 286

Landkreise Verden und
Osterholz:
Geschäftsstelle Verden
Jochen Müller

Tel.: (0 42 31) 92 46 – 235

Landkreis Cuxhaven:
Geschäftsstelle Cuxhaven
Ulrich Kopf

Tel.: (0 47 21) 72 16 – 254

Landkreis: Rotenburg
Hauptgeschäftsstelle Stade
Barbara Hampel

Tel.: (0 41 41) 5 24 – 159

■ Berufsbildende Schulen

Berufsbildende Schulen
Bremervörde
Tetjus-Tügel-Str. 11
27432 Bremervörde

Tel.: (0 47 61) 983-5656

Berufsbildende Schulen
Cuxhaven
Pestalozzistr. 44
27474 Cuxhaven

Tel.: (0 47 21) 79 72 – 0

Berufsbildende Schulen
Cadenberge
Im Park 4
21781 Cadenberge

Tel.: (0 47 77) 80 03-0

Berufsbildende Schulen
Rotenburg (Wümme)
Verdener Str. 96
27356 Rotenburg

Tel.: (0 42 61) 983 - 3636

Berufsbildende Schulen
Osterholz-Scharmbeck
Am Osterholze 2
27711 Osterholz-Scharmbeck

Tel.: (0 47 91) 90 83-0

Berufsbildende Schulen
Verden
Neue Schulstr. 5
27283 Verden

Tel.: (0 42 31) 9 76 – 0

Berufsbildende Schulen
Stade II
Glückstädter Str. 15
21682 Stade

Tel.: (0 41 41) 4 92 – 200

Jobelmann-Schule
Berufsbildende Schulen I
Glückstädter Str. 15
21682 Stade

Tel.: (0 41 41) 492 - 100

Berufsbildende Schulen
Buxtehude
Konopkastr. 7
21644 Buxtehude

Tel.: (0 41 61) 55 57 – 0

Berufsbildende Schulen
Verden
Neue Schulstr. 5
27283 Verden

Tel.: (0 42 31) 9 76 – 0

Berufsbildende Schulen Zeven
Kivinan – Das berufliche
Bildungszentrum
Dammackerweg 12
27404 Zeven

Tel.: (0 42 81) 983-6666

Wichtig: Wird für Ihren Ausbildungsberuf ortsnahe keine Beschulung angeboten, kann auch eine Berufsschule in Bremen oder Hamburg besucht werden. In diesem Fall muss unbedingt ein Antrag auf Besuch einer Berufsschule außerhalb Niedersachsens gestellt werden (siehe Informationen und Formulare).

Impressum

Herausgeber: IHK Elbe-Weser,
Am Schäferstieg 2, 21680 Stade
Aus- und Weiterbildung
Tel.: 04141/524-188
Fax: 04141/524-112
Internet: www.ihk.de/elbeweser
E-Mail: info@elbeweser.ihk.de

Textbeiträge: Aus- und Weiterbildung
Gestaltung: Tobias Jondral
Fotos: @gettyimages/alvarez
Stand: Juli 2026

Eine Vervielfältigung oder Übernahme, auch auszugsweise, bedarf unserer Zustimmung.
Diese Broschüre wurde mit der gebotenen Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben kann jedoch nicht übernommen werden.

Geschäftsstelle Cuxhaven

Altenwalder Chaussee 7 | 27474 Cuxhaven
Telefon: 04721/7216-0, Fax: 04721/7216-261

Geschäftsstelle Verden

Roggenkamp 1 | 27283 Verden
Telefon: 04231/9246-0, Fax: 04231/9246-240

Unser ServiceCenter bietet Ihnen als zentraler Anlaufpunkt umfassende Dienstleistungen an.
Termine außerhalb der Geschäftszeiten sind nach telefonischer Absprache unter Tel.: 04141/524-0 möglich.
Montag bis Donnerstag 9:00 bis 17:00 Uhr
Freitag 9:00 bis 15:00 Uhr



IHK ELBE-WESER