



INFORMATIONEN FÜR
AUSBILDENDE UNTERNEHMEN

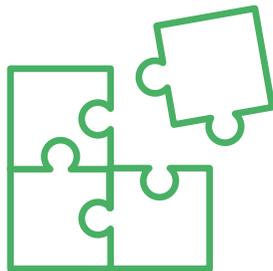
Die Berufsausbildung

INHALT

Voraussetzungen für die Ausbildung schaffen	4
Warum sich Ausbildung lohnt	4
Wie wird ein Unternehmen Ausbildungsbetrieb?	5
Erfassungsbogen für Ausbilderinnen und Ausbilder	6
Ausbildereignungsprüfung (AEVO)	8
ASTA-Infocenter	9
Digitaler Ausbildungsvertrag (DAV)	11
Azubi-Infocenter	12
Auf der Suche nach geeigneten Bewerbern	14
Gemeinsam #könnenlernen – Ausbildungsmarketing bei der IHK Hannover	15
Grundlagen der Berufsausbildung	18
Ausbildungsvergütung	19
Probezeit	22
Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit	23
Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten	28
Jugendarbeitsschutzgesetz	30
Urlaubsanspruch	30
Berufsschule	32
Ausbildungsplan	36
Ausbildungsnachweise (Berichtsheft)	36
Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte	39
Ende des Ausbildungsverhältnisses	40
Betreuungsgebühren	41
Ausbildung flexibel (AsA flex)	41
IHK-Newsletter	42
A-Z der Ausbildung	43
Ansprechpersonen	44

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird an vielen Stellen auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten selbstverständlich gleichermaßen für beide Geschlechter.

Voraussetzungen für die Ausbildung schaffen



WARUM SICH AUSBILDUNG LOHNT

- 01** Die Sicherung des Fachkräftebedarfs gilt in vielen Betrieben als wichtigster Grund für Ausbildung. Kein Wunder, denn Unternehmen, die ausbilden, setzen auf die Qualität ihrer Mitarbeiter und haben auch in Zukunft keinen Fachkräftemangel zu befürchten.
- 02** In den nächsten Jahren wird die Anzahl der Schulabgänger in Niedersachsen weiter zurückgehen. In der Folge sind nicht mehr Ausbildungsplätze knapp, sondern Auszubildende. Sie sollten daher bereits heute die Fachkräfte für morgen ausbilden.
- 03** Auszubildende leisten bereits während der Ausbildung produktive Arbeit. Ein nicht unerheblicher Teil der Ausbildungskosten wird durch betrieblich verwertbare Leistungen der Auszubildenden abgedeckt.
- 04** Ausbildungsbetriebe genießen ein hohes Ansehen und erfahren einen Imagegewinn. Auf dem freien Markt bedeutet ein positives Image auch einen Wettbewerbsvorteil.
- 05** Ein Ausbildungsbetrieb kann das Leistungsvermögen seiner ausgebildeten Fachkraft sehr genau einschätzen. Für eine zu besetzende Stelle kann er besonders zuverlässige Ausbildungsabsolventen auswählen. Das hilft, personelle Fehleinschätzungen zu vermeiden und Risiken zu reduzieren.

WIE WIRD EIN UNTERNEHMEN AUSBILDUNGSBETRIEB?

Ist Ihr Unternehmen als Ausbildungsstätte geeignet?

Es gibt über zweihundert Ausbildungsberufe im Bereich Industrie, Handel und Dienstleistungen. Informationen zu den einzelnen Ausbildungsberufen sowie die Ausbildungsverordnungen erhalten Sie unter:

 berufenet.arbeitsagentur.de

Eine Ausbildungsstätte ist in der Regel geeignet, wenn die in der Ausbildungsverordnung beschriebenen Kenntnisse und Fertigkeiten eines Ausbildungsberufs in der Betriebspraxis vermittelt werden können. Dies muss durch Art und Umfang der Produktion, des Sortiments oder der Dienstleistung gewährleistet sein. Darüber hinaus muss natürlich auch die erforderliche Grundausstattung an Werkzeugen, Maschinen, Apparaten, Geräten, Bürotechnik etc. vorhanden sein. Was beispielsweise ein kleinerer Betrieb nicht abdecken kann, darf auch durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (z. B. im Verbund mit einem anderen Betrieb) vermittelt werden. Die IHK berät Unternehmen individuell, wenn die Voraussetzungen als Ausbildungsstätte vorhanden sind.

Haben Sie geeignete Ausbilderinnen und Ausbilder im Unternehmen?

Das Unternehmen muss einen verantwortlichen Ausbilder benennen, der über die persönliche, fachliche und arbeitspädagogische Eignung verfügt. Die persönliche Eignung setzt voraus, dass keine Gründe

vorliegen, die gegen die Beschäftigung von Jugendlichen oder erwachsenen Auszubildenden sprechen. Fachlich geeignet ist, wer selbst über die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse verfügt und zudem berufs- und arbeitspädagogisch in der Lage ist, die Berufsinhalte zu vermitteln. Das Vorliegen der Voraussetzungen prüft die IHK.

Was muss beim Abschluss des Ausbildungsvertrages beachtet werden?

Vor Beginn einer Ausbildung ist der Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages erforderlich. Der Berufsausbildungsvertrag kann online im Asta Info Center eingereicht werden:

 hannover.ihk.de/asta-infocenter

Welche Hilfen bei der Suche nach geeigneten Bewerbern bietet die IHK?

Die IHK Hannover bietet ihren Mitgliedsunternehmen mit der Internet-Lehrstellenbörse

 ihk-boerse.de

einen kostenfreien Service für die Bewerbersuche.

ERFASSUNGSBOGEN FÜR AUSBILDERINNEN UND AUSBILDER

Die hohen Anforderungen an die berufliche Ausbildung können nur durch qualifizierte Ausbilder erfüllt werden. Wer ausbilden will, muss persönlich und fachlich geeignet sein und die berufs- und arbeitspädagogische Eignung nachweisen.

Die IHK prüft das Vorliegen dieser Voraussetzungen anhand der Angaben und beigefügten Nachweise in dem Erfassungsbogen, der bei erstmaliger Ausbildung, bei einem Ausbilderwechsel bzw. bei der Änderung personenbezogener Daten der IHK vorgelegt werden muss.

hannover.ihk.de/erfassungsbogen

Der Erfassungsbogen für Ausbilder/-innen wird unter dem genannten Link als Word-Datei angegeben. Sie können Ihre Angaben direkt am PC in das Word-Dokument

eintragen. Alternativ steht dafür das Asta-Infocenter (Seite 9) zur Verfügung.

Benötigte Unterlagen zur Eintragung als Ausbildungsbetrieb / Ausbilder/in

- Ausgefüllter Erfassungsbogen für Ausbilder/innen (Ausbilderkarte)
- Bescheinigung über die fachliche Eignung zum Ausbilden in dem jeweiligen Ausbildungsberuf (z. B. Abschlusszeugnis der IHK, Arbeitszeugnisse, tabellarischer Lebenslauf) in Kopie.
- Nachweis über die abgelegte Prüfung der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikation nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) oder zum Meister/zur Meisterin in Kopie.

Den unterschriebenen Erfassungsbogen, die Bescheinigung und den Nachweis senden Sie bitte eingescannt per E-Mail an den zuständigen Ausbildungsberater (siehe Seite 44).

Alternativ schicken Sie die Unterlagen bitte an:

Industrie- und Handelskammer Hannover
Abteilung Berufliche Bildung & Fachkräfte
Postfach 3029
30030 Hannover



 Industrie- und Handelskammer Hannover			Erfassungsbogen für Ausbilder/-innen	
Name und Anschrift der Ausbildungsstätte			<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> divers <input type="checkbox"/> keine Angabe	
Vor- und Nachname			Geburtsdatum	
Telefon			Privatanschrift	
E-Mail			E-Mail geschäftlich	
Stellung/Funktion in der Ausbildungsstätte				
Für welchen Ausbildungsberufe einschl. Fachrichtung werden Sie als Ausbilder/-in benannt?				
Fachliche Eignung		Prüfende Stelle	Prüfung bestanden am	
<input type="checkbox"/> Ich habe eine anerkannte Berufsausbildung, einen (Fach-)Hochschulabschluss oder einen sonstigen anerkannten Abschluss (z. B. Meister-, Fachwirtprüfung) erworben. Bitte Kopien der Prüfungszeugnisse beifügen.				
<input type="checkbox"/> Mir wurde die fachliche Eignung zum Ausbilden zuerkannt. Bitte Nachweise beifügen.				
<input type="checkbox"/> Ich habe durch langjährige berufliche Tätigkeit die erforderlichen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse erworben und beantrage hiermit die Zuerkennung. Bitte tabellarischen Lebenslauf mit Übersicht über die bisherigen beruflichen Tätigkeiten und Tätigkeitszeiten sowie Nachweise (qualifizierte Zeugnisse, Arbeitsbescheinigungen) beifügen.				
Berufs- und arbeitspädagogische Eignung (Bitte Zutreffendes ankreuzen)		Prüfende Stelle	Prüfung bestanden am	
<input type="checkbox"/> Ich habe die Ausbilderprüfung gem. Ausbilder-Eignungsverordnung bestanden. Bitte Zeugniskopie beifügen.				
<input type="checkbox"/> Ich habe eine Meisterprüfung oder eine andere Prüfung der beruflichen Fortbildung nach der Handwerksordnung, dem Berufsbildungsgesetz oder nach beamtenrechtlichen Vorschriften bestanden und in diesem Rahmen die entsprechende berufs- und arbeitspädagogische Eignung nachgewiesen. Bitte Zeugniskopie beifügen.				
<input type="checkbox"/> Ich habe eine staatliche, staatlich anerkannte oder von einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft abgenommene Prüfung bestanden, deren Inhalt den in § 2 AEVO genannten Anforderungen entspricht. Bitte Zeugniskopie beifügen.				
<input type="checkbox"/> Meine Ausbildertätigkeit fällt nicht unter AEVO (z. B. freie Berufe).				
<input type="checkbox"/> Ich beantrage eine Befreiung im Ausnahmefall von dem erforderlichen Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse nach § 6 Abs. 4 AEVO aus folgenden Gründen:				
Bitte tabellarische Übersicht über die bisherigen beruflichen Tätigkeiten u. Tätigkeitszeiten sowie ggf. Nachweise über die Beteiligung an Ausbildungstätigkeiten beifügen.				
Persönliche Eignung				
In der Person des Ausbilders und des Auszubildenden liegen keine Gründe, die der Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes entgegenstehen. Insbesondere besteht kein Verbot, Kinder und Jugendliche zu beschäftigen. Dies wird mit den Unterschriften auf diesem Erfassungsbogen bestätigt.				
Ort, Datum		Unterschrift ausbildender Betrieb		Unterschrift Ausbilder/-in
<input type="checkbox"/> Einwilligungserklärung zur Verarbeitung personenbezogener Daten In meiner Eigenschaft als Ausbilder/-in willige ich ein, dass die IHK Hannover meine im Erfassungsbogen aufgeführten personenbezogenen Daten speichert. Eine über diesen Zweck hinausgehende Datenverarbeitung durch die IHK findet nur statt, soweit diese aufgrund gesetzlicher Regelungen vorgeschrieben oder zur Prüfungsorganisation erforderlich ist. Meine Einwilligung zur Verarbeitung meiner Daten ist zeitlich auf die Dauer meiner Tätigkeit als Ausbilder/-in beschränkt. Ich kann meine Einwilligung im Übrigen jederzeit ohne Angabe von Gründen mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.				
<input type="checkbox"/> Ich habe Interesse an der Tätigkeit als Prüfer/-in bei der IHK Hannover.				
<small>Stand 06/2023 (F-0)</small>				

AUSBILDEREIGNUNGSPRÜFUNG (AEVO)

Liegt ein Nachweis über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung der Ausbilderin oder des Ausbilders nicht vor, so kann die Ausbildereignungsprüfung vor der IHK abgelegt werden.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat die Verordnung über den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung (AEVO) am 21. Januar 2009 erlassen. Diese Verordnung ist am 1. August 2009 in Kraft getreten.

Wer vor dem 1. August 2009 als Ausbilder tätig war, ist von diesem Nachweis befreit, es sei denn, dass die bisherige Ausbilder-tätigkeit zu Beanstandungen mit einer Anforderung zur Mängelbeseitigung durch die zuständige Stelle geführt hat.

Vorbereitungslehrgänge zur Ausbildereignungsprüfung gehen auf die rechtlichen Grundlagen ein. Zusätzlich wird vermittelt, welche persönlichen und fachlichen Fähigkeiten ein Ausbilder mitbringen muss. Ein weiterer Vorteil des Lehrgangs: Moderationstechniken helfen nicht nur bei der Wissensvermittlung im Ausbildungsprozess, sondern auch im sonstigen Berufsleben.

Der Besuch eines Lehrganges bietet ferner eine gute Chance, sich mit anderen in der Ausbildung tätigen Personen auszutauschen.

Weitere Informationen zur Ausbildereignungsprüfung und zu den Vorbereitungslehrgängen finden Sie unter:

↓ hannover.ihk.de/aevo

IHK-ANSPRECHPARTNER

AEVO-Prüfung
Sarah Rahn
Tel.: 0511 3107-287
E-Mail: sarah.rahn@hannover.ihk.de

Vorbereitungslehrgänge
Marie Stach
Tel.: 0511 3107-374
E-Mail: weiterbildung@hannover.ihk.de

ASTA-INFOCENTER

Mit dem ASTA-Infocenter hat die IHK Hannover ein modernes Online-Portal für Ausbildungsbetriebe eingeführt, das die Prozesse rund um die Ausbildung deutlich vereinfacht.

Hauptfunktionen des ASTA-Infocenters

- Digitale Ausbildungsverträge erstellen, verlängern, auflösen
- Ausbilder an- und abmelden
- Datenbank aller Auszubildenden und Auszubildenden
- Online-Prüfungsanmeldung
- Verwaltung verschiedener Betriebsstätten und Rollen
- Prüfungsergebnisse abrufen

Das ASTA-Infocenter erleichtert Ausbildungsbetrieben die Verwaltung ihrer ausbildungsbezogenen Aufgaben durch digitale und effiziente Prozesse. Unternehmen können Ausbildungsverträge online erstellen, ihre Auszubildenden schnell und unkompliziert zu Prüfungen anmelden und alle relevanten Daten zentral verwalten.

Zudem ermöglicht das Portal die Übersicht über alle Auszubildenden, die Verwaltung von Betriebsstätten sowie die Zuweisung von Zugriffsrechten für verschiedene Benutzerrollen. Dadurch sparen Betriebe Zeit,



reduzieren bürokratischen Aufwand und haben jederzeit volle Kontrolle über ihre Ausbildungsprozesse.

Behalten Sie jederzeit den Überblick über ihre Auszubildenden und profitieren Sie von einem schnellen, papierlosen Prozess.

So einfach funktioniert's!

1. **Registrieren** Sie Ihren Betrieb im ASTA-Infocenter in dem Sie ein Benutzerkonto anlegen.
2. **Aktivieren** Sie Ihren Account anschließend mit Ihrer Identnummer und dem Aktivierungscode. (Falls Ihnen der Aktivierungscode nicht vorliegt, fordern Sie diesen über unser Online-Formular auf der Webseite erneut an.)
3. **Loggen** Sie sich ein und schalten Sie alle Funktionen für die Erstellung des Digitalen Ausbildungsvertrags und die Online-Prüfungsanmeldung frei.

Nähere Informationen zum ASTA-Infocenter, Videoanleitungen sowie das Formular für die Zugangsdaten, finden Sie auf unserer Infoseite:

 hannover.ihk.de/asta-infocenter

BENÖTIGEN SIE NOCH UNTERSTÜTZUNG?

Bei Fragen steht Ihnen unser Support-Team gerne zur Verfügung:

E-Mail:
asta-support@hannover.ihk.de

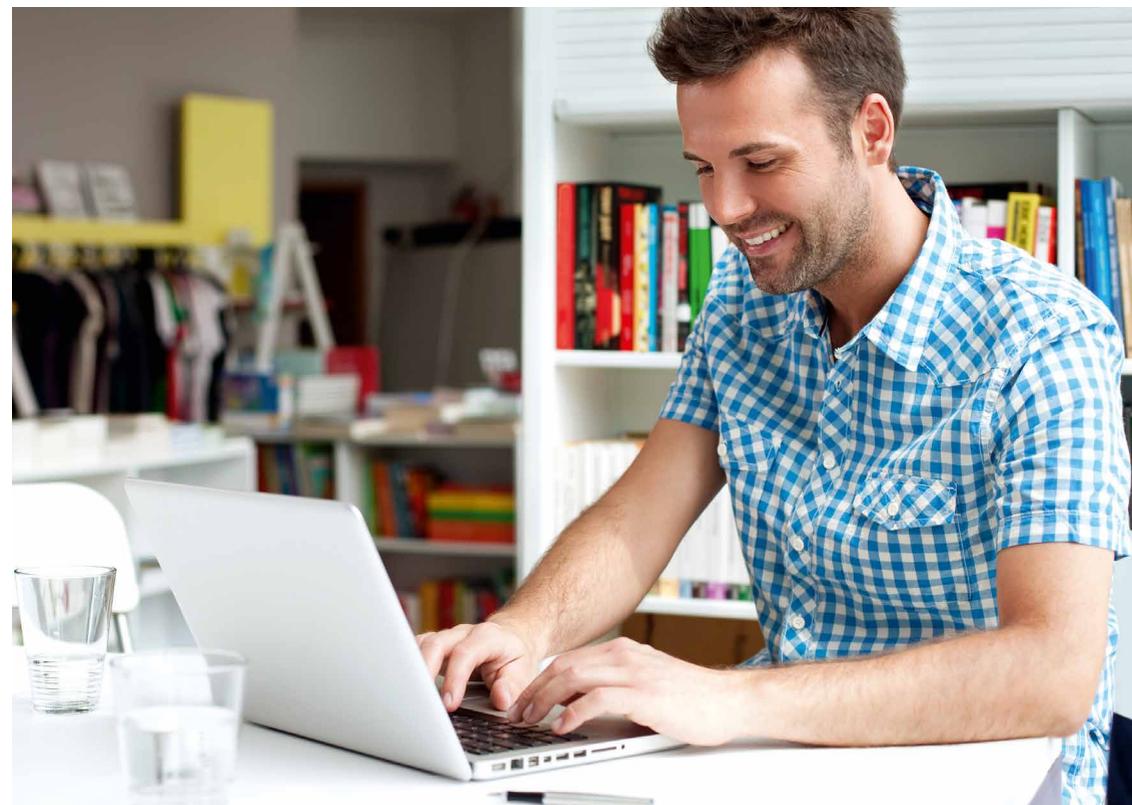
Telefon: 0511 3107-546
(montags bis freitags von 8 bis 12 Uhr)

DIGITALER AUSBILDUNGSVERTRAG (DAV)

Mit dem Vertragsmanagement im ASTA-Infocenter reduzieren Ausbildungsbetriebe spürbar den administrativen Aufwand sowie die Bearbeitungszeit bis zur Eintragung.

Das Vertragsmanagement ist im ASTA-Infocenter integriert und ermöglicht neben der Benennung und Freigabe von Auszubildenden sowie der Anmeldung neuer Berufe auch die Nutzung des Digitalen Ausbildungsvertrags (DAV). Damit können Berufsausbildungsverträge papierlos eingereicht, verlängert, verkürzt oder aufgelöst werden.

 hannover.ihk.de/dav



AZUBI-INFOCENTER

Das Azubi-Infocenter der IHK Hannover ist ein Online-Portal, das Auszubildenden ermöglicht, jederzeit und von überall auf wichtige Informationen zu ihrer Ausbildung zuzugreifen.

Hauptfunktionen des Azubi-Infocenters

- AzubiCard abrufen
- Informationen zur Berufsausbildung
- Prüfungstermine, -orte, -räume sowie -ergebnisse
- Online-Prüfungsanmeldung
- Kontaktdaten aktualisieren
- Digitales Zeugnis (Mitte 2025)

Das Azubi-Infocenter bietet Auszubildenden einen schnellen und einfachen Zugang zu allen wichtigen Informationen rund um ihre Ausbildung. Azubis können sich online zu Prüfungen anmelden, ihre Prüfungstermine und -orte einsehen und ihre Prüfungsergebnisse erhalten.

Dank der mobilen Web-App sind alle Funktionen auch unterwegs abrufbar. Das spart Zeit, sorgt für mehr Transparenz und erleichtert den Überblick zu behalten. Zudem bietet das Portal Zugriff auf die digitale AzubiCard mit attraktiven Vergünstigungen im gesamten Kammerbezirk sowie online.

So einfach funktioniert's!

- 1. Registrierung:** Der Auszubildende registriert sich im Azubi-Infocenter, indem er ein Benutzerkonto anlegt.
- 2. Aktivierung:** Der Auszubildende schaltet den Account mit seiner persönlichen Identnummer und dem Aktivierungscode frei. (Falls der Aktivierungscode

nicht vorliegt, kann dieser über unser Online-Formular auf der Webseite erneuert angefordert werden.)

- 3. Login:** Der Auszubildende loggt sich im Azubi-Infocenter ein und überprüft seine Kontaktdaten.

Nähere Informationen zum Azubi-Infocenter, Videoanleitungen sowie das Formular für die Zugangsdaten, finden Sie auf unserer Infoseite:

 hannover.ihk.de/azubi-infocenter

BENÖTIGEN SIE NOCH UNTERSTÜTZUNG?

Bei Fragen steht Ihnen unser Support-Team gerne zur Verfügung:

E-Mail:
support-azubi@hannover.ihk.de

Telefon: 0511 3107-546
(montags bis freitags von 8 bis 12 Uhr)



AUF DER SUCHE NACH GEEIGNETEN BEWERBERN

Die IHK Hannover bietet ihren Mitgliedsunternehmen mit der IHK-Lehrstellenbörse einen kostenfreien Service für die **Bewerbersuche**.

Passgenaue Besetzung

Die IHK Hannover unterstützt ausbildende Unternehmen im Rahmen des Projektes „Passgenaue Besetzung“ bei der Suche nach Nachwuchskräften. Hierbei ermittelt das Berater-Team der IHK Hannover im persönlichen Gespräch den betrieblichen Bedarf an Auszubildenden, erstellt Anforderungsprofile und unterbreitet dem Betrieb einen möglichst passgenauen Vorschlag. Weitere Informationen unter:

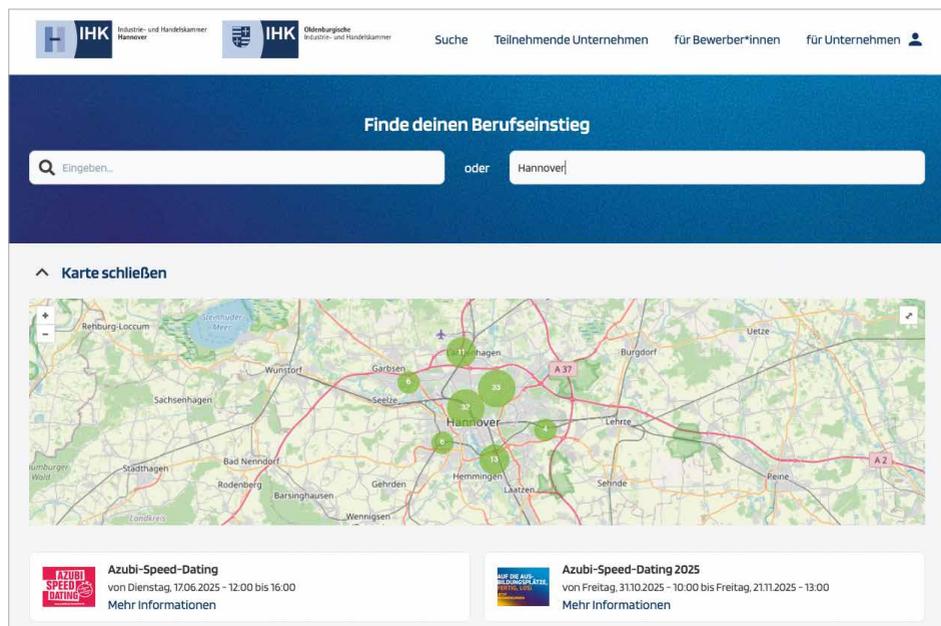
hannover.ihk.de/passgenau

IHK-Lehrstellenbörse

Die Lehrstellenbörse bietet allen ausbildenden Unternehmen die Möglichkeit, ihr Ausbildungsplatzangebot unter

ihk-boerse.de

kostenfrei zu veröffentlichen. Die Betriebe können ihre Einträge selbst verwalten. Darüber hinaus können sie in der Bewerberdatenbank nach geeigneten Bewerbern recherchieren.



GEMEINSAM #KÖNNENLERNEN – AUSBILDUNGSMARKETING BEI DER IHK HANNOVER

Junge Menschen für die duale Ausbildung begeistern: Das ist das Ziel der ersten bundesweiten Ausbildungskampagne der Industrie- und Handelskammern (IHKs), die am 9. März 2023 gestartet ist. Denn obwohl eine Ausbildung unzählige Karrierechancen bietet, ist das Image – vor allem im Vergleich zum Studium – ausbaufähig. Gleichzeitig suchen viele Unternehmen derzeit händeringend nach qualifiziertem Nachwuchs.

Gemeinsam mit der Hamburger Agentur thjnk wollen die IHKs über eine bundesweit angelegte Marketingoffensive den Berufsweg Ausbildung noch attraktiver machen und mit einem positiven Lebens-

gefühl aufladen. Unter dem Motto **Jetzt #könnenlernen** lädt die Kampagne alle Schüler:innen, aber auch junge Menschen, die umsteigen wollen oder ein Studium abgebrochen haben, ein, in das Lebensgefühl Ausbildung einzutauchen.

Echte Azubis – echte Geschichten

Herzstück der Kampagne sind die Erlebnisse der Azubis Batuhan, Henk, Louis, Leona, Mahalia, Meret, Muhammet, Gjemil und Emily. Sie berichten in den sozialen Medien über Erfahrungen bei der Ausbildungssuche, teilen Tipps und Tricks für den Berufseinstieg und erzählen aus ihrem Leben neben der Ausbildung. Die positive



Botschaft: Ausbildung macht mehr aus uns! Die Social-Media-Kanäle sollen eine zentrale Anlaufstelle für die Generation Z sein, die sich Gedanken um ihre Zukunft macht. Daneben planen die IHKs zahlreiche regionale Aktionen zum Ausbildungsstart – dazu gehören Beratungsangebote, Azubi-Messen, aber auch klassische Außenwerbung.

Mitmachkampagne für Betriebe

Zudem baut die Kampagne auf die Unterstützung der Unternehmen. Hierfür wird ein eigenes Werbemittelpaket angeboten. Denn insbesondere die mehr als 200.000 Ausbildungsbetriebe sind wichtige Multiplikatoren, um das Lebensgefühl Ausbildung zu transportieren.

Die IHKs sehen darin die große Chance, den jungen Menschen in Deutschland zu zeigen, dass Ausbildung und Azubis nie wertvoller waren als heute. Ziel ist es, ein

neues Bewusstsein für das Thema Ausbildung zu schaffen und so dabei zu helfen, Betriebe und den Fachkräftenachwuchs zusammenzubringen. Die Kampagne ist auf mehrere Jahre angelegt und soll in Zukunft mit weiteren Schwerpunkten fortgeführt werden.

Die Kampagne ist auf Mitmachen angelegt und involviert mit einem Werbemittelpaket, Aktionen und Challenges auch Betriebe. Das Ziel: im ganzen Land ein neues Bewusstsein für das Thema Ausbildung schaffen und so dabei helfen, Betriebe und den Fachkräftenachwuchs zusammenzubringen. Alle Informationen zur Kampagne und zu den Möglichkeiten mitzumachen, finden Sie unter:

hannover.ihk.de/ausbildungsmarketing





WAS WIR MAL WERDEN WOLLEN: STOLZ AUF UNS.



GEMEINSAM
MIT IHREM
BETRIEB!

JETZT #KÖNNENLERNEN



Ausbildung
macht mehr
aus uns

Unter dem Motto **Jetzt #könnenlernen** läuft die erste bundesweite Azubi-Kampagne der IHKs – eine echte Mitmachkampagne auch für Ihren Betrieb. Seien Sie dabei und nutzen Sie Botschaften und Motive, die ein neues „Lebensgefühl Ausbildung“ nach außen tragen. Die Werbemittel werden Teil eines Kommunikationspakets speziell für Betriebe sein und können auf Ihren digitalen Kanälen oder direkt bei Ihnen vor Ort platziert werden. Gemeinsam zeigen wir dem ganzen Land und speziell der jungen Generation: **Ausbildung macht mehr aus uns.**

Für weitere Informationen wenden Sie sich an Ihre regionalen IHK-Ansprechpartner:innen.

Grundlagen der Berufsausbildung



Wer zum ersten Mal ausbildet oder nach längerer Zeit wieder in die Ausbildung junger Menschen einsteigt, sieht sich mit diversen Fragen konfrontiert. Wir haben die häufigsten Anfragen von Unternehmen zum Anlass genommen, diese Fragen und Antworten zur Ausbildung zusammenzustellen.



AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

Jede und jeder Auszubildende hat Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung. Das Berufsbildungsgesetz spricht von einer „angemessenen“ Vergütung und legt fest, dass diese nach dem Lebensalter des Auszubildenden so zu bemessen ist, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens aber jährlich, ansteigt (§ 17 Abs. 1 BBiG).

Die genaue Festlegung der Ausbildungsvergütung ist Sache des Ausbildenden und des Auszubildenden. Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten.

Mit dem neuen Berufsbildungsgesetz vom 1. Januar 2020 wurde eine Mindestausbildungsvergütung eingeführt. Die neue Mindestausbildungsvergütung gilt erstmals für Ausbildungsverhältnisse mit Vertragsabschluss ab dem 1. Januar 2020. Die Höhe ist geregelt bis zum Jahr 2023. Danach passt sich ihre Höhe jährlich an die durchschnittliche Entwicklung aller Ausbildungsvergütungen an.

Ist das ausbildende Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden, darf die im Tarif festgelegte Vergütung nicht unterschritten werden. Ist ein Tarifvertrag vom Sozialministerium für allgemeinverbindlich erklärt worden, so sind die Tarifsätze für alle Unternehmen des Wirtschaftszweiges verbindlich. Auskünfte zu Tarifen erteilen Ihnen die Tarifpartner (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften).

Wichtig: Wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist, gilt die tarifvertraglich festgesetzte Höhe der Ausbildungsvergütung. Tarifverträge haben Vorrang vor der Mindestausbildungsvergütung. Ist der Ausbildungsbetrieb nicht tarifgebunden, darf er den branchenüblichen Tarif um höchstens 20 Prozent unterschreiten, jedoch nicht unter die Mindestausbildungsvergütung.

Fehlt es an einer tariflichen Regelung als Maßstab, so kann auf den Inhalt eines fachverwandten Tarifs des jeweiligen Gewerbe- bzw. Industriezweiges zurückgegriffen werden.

MINDESTAUSBILDUNGSVERGÜTUNG

Bei einem Ausbildungsbeginn zwischen 1. Januar 2025 und 31. Dezember 2025 sind folgende Beträge für die monatliche Mindestvergütung festgelegt:

682 Euro brutto im ersten Ausbildungsjahr	(bisher 649 Euro brutto)
805 Euro brutto im zweiten Ausbildungsjahr	(bisher 766 Euro brutto)
921 Euro brutto im dritten Ausbildungsjahr	(bisher 876 Euro brutto)
955 Euro brutto im vierten Ausbildungsjahr	(bisher 909 Euro brutto)

Welche Sonderfälle gibt es?

- Bei einer Ausbildung im Verbund mehrerer betrieblicher Ausbildungsstätten sind die für die jeweilige Ausbildungsstätte maßgeblichen tariflichen Vergütungssätze Richtschnur für eine angemessene Ausbildungsvergütung. Die Vergütung muss dann evtl. in der Vertragsniederschrift für die jeweilige Verweildauer – erforderlichenfalls in unterschiedlicher Höhe – festgelegt werden.
- Beschäftigt ein als gemeinnützig anerkannter Verein unter Inanspruchnahme von Förderprogrammen Auszubildende, die in verschiedenen Betrieben die praktische Ausbildung erhalten, so ist für die Bestimmung der Angemessenheit der Vergütung die Ausbildungsvergütung maßgeblich, wie sie im Durchschnitt in diesen Betrieben gezahlt wird. Die gezahlte Vergütung ist noch als angemessen anzusehen, wenn sie nicht unter 60 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung liegt.
- Bei einer Berufsausbildung in überbetrieblichen oder außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen muss eine Vergütung gewährt werden, die nicht mehr als 20 Prozent unter der einschlägigen Tarifvereinbarung liegen darf.
- Wird die Ausbildung zu 100 Prozent von der öffentlichen Hand finanziert, können auch Vergütungen noch angemessen sein, die erheblich unter den tariflichen Ausbildungsvergütungen der Ausbildungsbetriebe liegen.

- Sachleistungen des Ausbildungsbetriebs können in Höhe der vom Gesetzgeber festgesetzten Sachbezugswerte auf die Ausbildungsvergütung angerechnet werden. Die Vergütung darf nur nicht völlig in Sachleistungen umgewandelt werden. Mindestens 25 Prozent der Bruttovergütung sind in Geldleistung auszubezahlen.

Was gilt bei geänderten Ausbildungszeiten?

Die Verkürzung der Ausbildung nach § 8 Abs. 1 BBiG, etwa aufgrund von Abitur, führt nicht dazu, dass die Ausbildungsvergütung für das zweite bzw. dritte Ausbildungsjahr bereits um den Verkürzungszeitraum früher gezahlt werden muss.

Wer die Ausbildungszeit verlängern muss, weil die Abschlussprüfung nicht bestanden wurde, hat keinen Anspruch auf eine höhere Vergütung.

Die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung bei einer Teilzeitausbildung wird in § 17 Abs. 5 BBiG geregelt. Die Angemessenheit der Vergütung ist jedoch ausgeschlossen, wenn die prozentuale Kürzung der Vergütung höher ist als die prozentuale Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Arbeitszeit.



PROBEZEIT

Um beiden Vertragspartnern den Einstieg in die Ausbildung zu erleichtern, sieht das Berufsbildungsgesetz (BBiG) zwingend die Vereinbarung einer Probezeit vor. Sie steht am Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses und muss nach dem Gesetz mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate dauern (§ 20 BBiG).

Die Dauer der Probezeit wird im Berufsausbildungsvertrag vereinbart. Die Probezeit sollte von beiden Vertragsparteien genutzt werden, um die Richtigkeit der getroffenen Entscheidungen überprüfen zu können. Auszubildende sollten während dieser Zeit Gelegenheit erhalten, verschiedene Stationen der Ausbildung kennen zu lernen. Besonders wichtig ist dabei auch das Gespräch zwischen Ausbilder und Auszubildendem. Dabei kann der Auszubildende seine Schwächen und Stärken am besten erkennen und wird motiviert.

Was ist bei einer Kündigung innerhalb der Probezeit zu beachten?

- Auch während der Probezeit gelten die Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien uneingeschränkt. Allerdings kann das Berufsausbildungsverhältnis unter erleichterten Bedingungen von beiden Seiten gekündigt werden: Jederzeit, ohne Einhalten einer Frist und ohne Begründung (§ 20 BBiG).
- Zu beachten ist aber das Maßregelungsverbot: Danach darf seitens des Arbeitgebers nicht schon deshalb gekündigt werden, weil der Auszubildende die ihm zustehenden Rechte ausübt, also z. B. auf die Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes hinweist.

- Die Kündigung muss schriftlich erfolgen. Sie muss dem Kündigungsempfänger noch vor Ende der Probezeit zugegangen sein.
- Kündigt der minderjährige Auszubildende, so benötigt er die vorherige Einwilligung des gesetzlichen Vertreters. Kündigt der Betrieb einem minderjährigen Auszubildenden, so muss die Kündigungserklärung gegenüber dem gesetzlichen Vertreter abgegeben werden.
- Auch die Kündigung während der Probezeit darf nicht gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen, z. B. gegen den besonderen Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz, im Erziehungsurlaub etc.
- Findet das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung, so muss der Betriebsrat vor jeder Kündigung gehört werden. Eine ohne Anhörung des Betriebsrates ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Dies gilt auch für die Kündigung während der Probezeit.
- Die Probezeit verlängert sich nicht automatisch bei Ausfall der Ausbildung um die Dauer der Unterbrechung. Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, kann jedoch die Probezeit vertraglich um den Zeitraum der Unterbrechung verlängert werden.

VERKÜRZUNG UND VERLÄNGERUNG DER AUSBILDUNGSZEIT

Im Ausbildungsvertrag werden Beginn und Ende der Berufsausbildung genannt. Die tatsächliche Dauer der Ausbildung ergibt sich aus der in der Ausbildungsordnung festgelegten generellen Ausbildungszeit unter Berücksichtigung möglicher Verkürzungen.

Eine Verkürzung der Ausbildungszeit kann vor Beginn der Ausbildung vorgenommen werden. Während der laufenden Ausbildungszeit ist eine Änderung in der Regel nicht mehr möglich. In Frage kommt dann die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung, wenn die Leistungen in Betrieb und Berufsschule dies rechtfertigen.

Welche Verkürzungsmöglichkeiten gibt es?

Das Berufsbildungsgesetz eröffnet die freiwillige Möglichkeit, auf Antrag die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht. Der Antrag auf Verkürzung kann sowohl vom Auszubildenden als auch vom Ausbildenden gestellt werden. Vor einer Entscheidung muss die IHK beide Seiten anhören, so dass sich ein gemeinsamer Antrag von Auszubildendem und Ausbildendem durch die Einreichung eines Ausbildungsvertrages über die verkürzte Zeit empfiehlt. Die vorherige Kontaktaufnahme zum zuständigen Ausbildungsberater ist sinnvoll.



In der Ausbildungspraxis haben sich folgende Kriterien für die Abkürzung der Ausbildungszeit herausgebildet:

- Bei Auszubildenden mit Allgemeiner Hochschulreife oder einer in der Fachoberschule erworbenen Fachhochschulreife kann eine Verkürzung der Ausbildungszeit um 12 Monate erfolgen.
- Bei Auszubildenden mit schulischem Teil der Fachhochschulreife kann eine **Verkürzung um 12 Monaten erfolgen, wenn**
 - das Abgangszeugnis der 12. oder 13. Klasse des Gymnasiums und ein 12-monatiges Praktikum bzw. eine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt oder
 - das Abgangszeugnis der 11. Klasse des Gymnasiums und eine mindestens zweijährige abgeschlossene Berufsausbildung nachgewiesen wird.
- Bei Auszubildenden mit schulischer Fachhochschulreife (Abgangszeugnis 11. bis 13. Klasse ohne entsprechende Praktika bzw. Berufsausbildung) kann eine Verkürzung um 6 Monate erfolgen.
- Der Sekundarabschluss I oder der erweiterte Sekundarabschluss I kann zu einer Verkürzung um 6 Monate führen.
- Betriebliche Ausbildungszeiten, die dem gleichen Ausbildungsziel dienen, können in voller Höhe angerechnet werden.
- Betriebliche Ausbildungszeiten in einem verwandten Ausbildungsberuf können auf das erste Ausbildungsjahr voll angerechnet werden; darüber hinaus je nach Ausbildungsstand.

- Praktikumszeiten im Rahmen von Einstiegsqualifizierungen können angerechnet werden.
- Bei Teilzeitberufsausbildung kann sowohl bei der täglichen als auch bei der wöchentlichen Ausbildungszeit verkürzt werden. Die Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Arbeitszeit darf nicht mehr als 50 Prozent betragen.

Was ist bei einer Verkürzung durch vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung zu beachten?

Ein Auszubildender kann vor Ablauf seiner Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn seine Leistungen dies rechtfertigen. Dies bedeutet konkret, dass

- die für die Abschlussprüfung relevanten Leistungen in der Berufsschule und im Betrieb überdurchschnittlich, d.h. mindestens gut sein müssen und
- die Ausbildungsinhalte bis zur Prüfung erworben werden können.

Sinn der vorzeitigen Zulassung ist es, einem Auszubildenden, der ein größeres Lerntempo entwickelt hat und aufgrund dieser besonderen Leistung das vorgesehene Ausbildungsziel früher erreicht, die Möglichkeit zu geben, die Ausbildung vorzeitig erfolgreich abzuschließen.

Vor einer Entscheidung der IHK über die vorzeitige Zulassung, müssen der Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule gehört werden.



Eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung ist unter folgenden Kriterien möglich:

- Die schulischen Leistungen sind als überdurchschnittlich anzusehen, wenn bezogen auf die für die Prüfung wesentlichen Fächer im Durchschnitt mindestens die Gesamtnote „gut“ (2,49) erreicht wird.
- Bei der Beurteilung der betrieblichen Leistungen ist neben einem guten Leistungsstand auch zu berücksichtigen, dass die zum Erreichen des Ausbildungsziels noch ausstehenden Fertigkeiten und Kenntnisse in der bis zur Prüfung verbleibenden Zeit abschließend vermittelt werden können.

Der Antrag wird formlos vom Auszubildenden an die IHK Hannover gestellt. Hierzu werden Betrieb und Berufsschule um Stellungnahme gebeten.

Das Antragsformular können Sie hier herunterladen:



[hannover.ihk.de/
antrag-vorzeitige-zulassung-ap](https://hannover.ihk.de/antrag-vorzeitige-zulassung-ap)

Antragsschluss für die vorzeitige Zulassung zur **Winterprüfung** ist der **15. Mai** des Jahres.

Für die vorzeitige Zulassung zur **Sommerprüfung** ist der Termin am **15. November** des Vorjahres. Bei Industriekaufleuten ist der Termin jeweils einen Monat vorher.

Wann kann die Ausbildungszeit verlängert werden?

In Ausnahmefällen kann die IHK auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungszeit

verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Als Ausnahmegründe für eine Verlängerung der Ausbildungszeit vor Ablegen der Abschlussprüfung können beispielsweise gelten: erkennbare schwere Mängel in der Ausbildung, längere vom Auszubildenden nicht zu vertretende Ausfallzeiten (z. B. längere Krankheit), körperliche, geistige oder seelische Behinderungen des Auszubildenden sowie Betreuung eines eigenen Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen.

Auch bei einer Teilzeitausbildung verlängert sich die Dauer der Ausbildung in der Regel entsprechend, höchstens jedoch bis zum anderthalbfachen der regulären Ausbildungsdauer. Das heißt, bei einer regulär dreijährigen Ausbildung darf die Ausbildung in Teilzeit maximal 4,5 Jahre dauern. Der Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse für eine Teilzeitausbildung kann mit einem Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer nach § 8 BBiG Absatz 1 verbunden werden.

Bei der Festlegung der Verlängerungszeit sind die Prüfungstermine zu berücksichtigen.

In Ausnahmefällen kann die Teilzeitausbildung auch innerhalb der regulären Ausbildungsdauer absolviert werden. Sprechen Sie hierzu Ihren Ausbildungsberater bei der IHK an:



[hannover.ihk.de/
ausbildungsberatung](https://hannover.ihk.de/ausbildungsberatung)



ARBEITSZEIT, RUHEPAUSEN UND RUHEZEITEN

Grundlage für die Arbeitszeit ist das **Arbeitszeitgesetz**. Die werktägliche Arbeitszeit von volljährigen Auszubildenden darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Was ist bei jugendlichen Auszubildenden zu beachten?

Für jugendliche Auszubildende gilt abweichend das **Jugendarbeitsschutzgesetz**. Danach ist die Beschäftigung von Kindern verboten. Ein Kind im Sinne dieses Gesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist. Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen (Brückentagen) nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur so verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.

Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.

Welche Ruhepausen sind einzuhalten?

Grundlage für die Ruhepausen ist das **Arbeitszeitgesetz**. Die Arbeit von volljährigen Auszubildenden ist durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Auszubildende nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Ruhepausen bei Jugendlichen

Für jugendliche Auszubildende gilt abweichend das **Jugendarbeitsschutzgesetz**. Für Jugendliche müssen im Voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer festgelegt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens

- 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden und
- 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden betragen.

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.

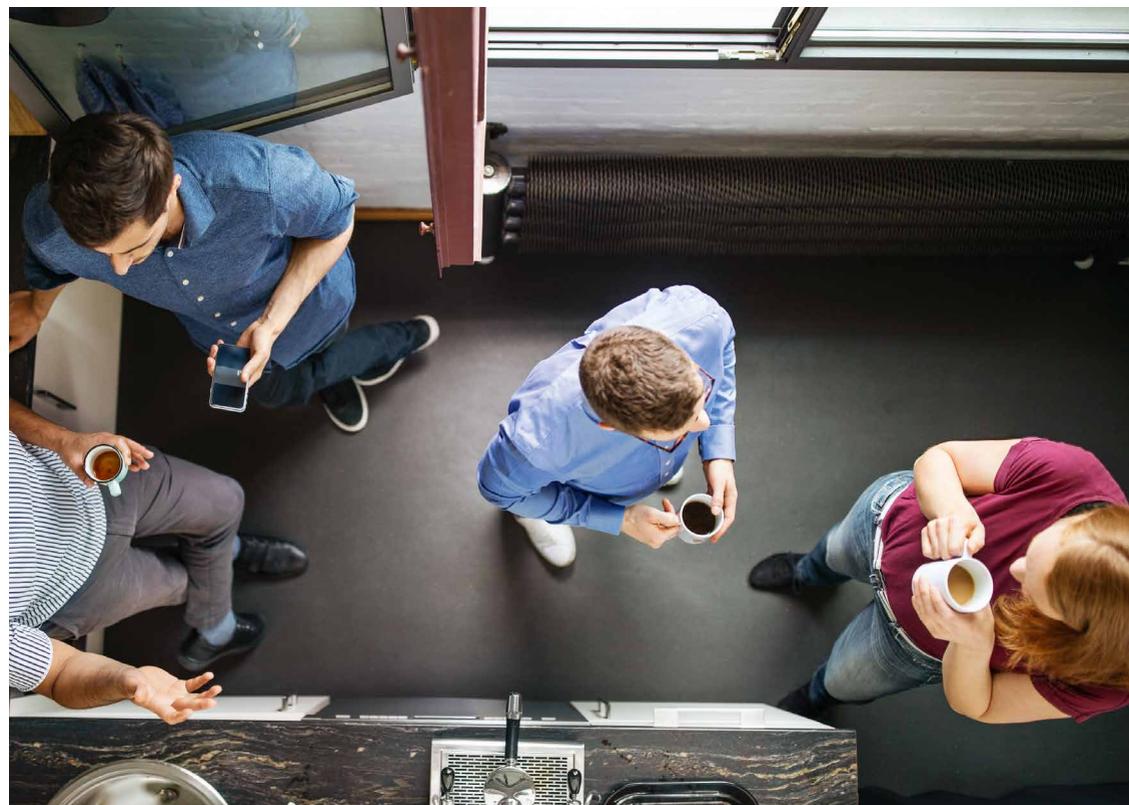
Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden, frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Ruhezeiten

Grundlage für die Ruhezeiten ist das **Arbeitszeitgesetz**. Volljährige Auszubildende müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einhalten.

Ruhezeiten bei Jugendlichen

Für jugendliche Auszubildende gilt abweichend das **Jugendarbeitsschutzgesetz**. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens zwölf Stunden beschäftigt werden. Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden.



JUGENDARBEITSSCHUTZGESETZ

Weitere Informationen zum Jugendarbeitsschutzgesetz und den Besonderheiten stehen auf der Internetseite des Bundesministeriums der Justiz:

<https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg>

URLAUBSANSPRUCH

Wie jeder Arbeitnehmer haben auch Auszubildende Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Mindesturlaub ist nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz bzw. für volljährige Auszubildende nach dem Bundesurlaubsgesetz geregelt.

Wichtig: Die gesetzlichen Regelungen gelten nur dann, wenn in Tarifverträgen keine anderen Regelungen getroffen werden.

Gesetzlicher Urlaubsanspruch für Jugendliche

Für Jugendliche ist der Urlaub nach dem Lebensalter gestaffelt. Er beträgt jährlich

- mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Gesetzlicher Urlaubsanspruch für volljährige Auszubildende

Wer zu Beginn des Kalenderjahres schon 18 Jahre alt ist, erhält Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz. Dieser beträgt mindestens 24 Werktage.

Der gesetzliche Mindesturlaub wird sowohl im Jugendarbeitsschutzgesetz als auch im Bundesurlaubsgesetz in Werktagen angegeben. Werktage sind alle Tage außer Sonntag und gesetzliche Feiertage, also auch Samstage. Der Urlaub kann aber auch nach Arbeitstagen (i.d.R. Montag bis Freitag) vereinbart werden.

Bei einer Fünf-Tage-Woche beträgt er mindestens 20 Arbeitstage. Dem Auszubildenden kann darüber hinaus mehr Urlaub gewährt werden. Dies ist dann im Berufsausbildungsvertrag festzulegen. Auch Tarifverträge sehen oftmals längere Urlaubszeiten vor, die aber nur eingehalten werden müssen, wenn der Betrieb tarifgebunden oder der Tarifvertrag allgemein verbindlich ist.

Folgende Grundsätze sind beim Urlaubsanspruch von Auszubildenden zusätzlich zu beachten:

- Im Berufsausbildungsvertrag muss die konkrete Dauer des Urlaubs für die verschiedenen Kalenderjahre festgelegt werden.



- Die Festlegung des Urlaubszeitpunkts ist Sache des Ausbildungsbetriebs. Die Wünsche des Auszubildenden sollten berücksichtigt werden, außer dringende betriebliche Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer stehen dem entgegen.
- Berufsschülern sollte der Urlaub in der Zeit der Berufsschulferien erteilt werden. Sofern der Urlaub nicht in den Ferien gegeben werden kann, ist der/die Auszubildende weiterhin berufsschulpflichtig und muss die Schule besuchen. Für die Berufsschultage dürfen der/dem Auszubildenden keine Urlaubstage angerechnet werden.
- Eine wichtige, in der Praxis aber vielfach unbekannt Besondere sieht das Gesetz für den Fall vor, dass ein Ausbildungsverhältnis nicht zum Jahresende, sondern mitten im Jahr beendet wird. Endet ein Ausbildungsverhältnis nach dem 30. Juni des laufenden Jahres, dann hat der Auszubildende dennoch Anspruch auf den vollen Jahresurlaub! Die Monate bis zum

Jahresende, die er nicht mehr im Betrieb tätig ist, wirken sich also nicht verkürzend auf den Urlaubsanspruch aus. So hat beispielsweise ein Azubi, der am 15. Juli seine Prüfung besteht und damit aus dem Betrieb ausscheidet, dennoch Anspruch auf mindestens 24 Werktage (bei einer Sechstage-Woche) bzw. 20 Arbeitstage (bei einer Fünf-Tage-Woche) Urlaub. Nimmt der/die Auszubildende den vollen Jahresurlaub bis zum Ende der Ausbildung, so steht ihm/ihr – auch beim Wechsel des Arbeitgebers – kein weiterer Urlaub in diesem Kalenderjahr zu.

- Anders ist die Rechtslage, wenn der Azubi bis (einschließlich) 30. Juni ausscheidet. In diesem Fall entsteht der Urlaubsanspruch nur gekürzt. Für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit im laufenden Jahr hat der Azubi hier einen Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubes. Scheidet er also zum Beispiel am 7. April aus, steht ihm nur Urlaub in Höhe von 3/12 der 24 Werktage bzw. 20 Arbeitstage zu.

BERUFSSCHULE

Die Berufsausbildung in Deutschland erfolgt überwiegend im Dualen System. Das bedeutet Ausbildung in einem Betrieb der Wirtschaft, in der Verwaltung oder in Praxen eines freien Berufs einerseits und in der Berufsschule andererseits, also an zwei Lernorten: im Betrieb und in der Berufsschule.

Die Berufsschule wird in Form von Teilzeitunterricht oder von Vollzeitunterricht in zusammenhängenden Teilabschnitten (Blockunterricht) geführt. In Teilzeitform begleitet sie ein- bis zweimal wöchentlich die betriebliche Ausbildung.

Die wichtigste Rechtsgrundlage der Berufsschule ist das Niedersächsische Schulgesetz.

Die bedeutsamste Bestimmung ist die Berufsschulpflicht: Alle Auszubildenden in Niedersachsen müssen grundsätzlich die Berufsschule besuchen, unabhängig davon, ob die allgemeine zwölfjährige Schulpflicht bereits erfüllt ist oder nicht. In der Berufsschule werden die Schülerinnen und Schüler der einzelnen Ausbildungsberufe in der Regel in eigenen Fachklassen unterrichtet. Verwandte Berufe können auch zusammen unterrichtet werden.

Auszubildende in Berufen mit nur geringen Schülerzahlen (sog. Splitterberufe) können in überregionalen Fachklassen zusammengefasst werden oder sie können eine entsprechende Fachklasse in einem anderen Bundesland besuchen. Der Unterricht wird in diesen Fällen in zeitlich zusammenhängenden Abschnitten („Blockunterricht“) erteilt, was bedeutet, dass die betriebliche Ausbildung für einen gewissen Zeitraum unterbrochen wird.

Anmeldung des/der Auszubildenden bei der Berufsschule

Die Anmeldung bei der zuständigen Berufsschule führt der Ausbildungsbetrieb zum Zeitpunkt der Vertragserstellung durch. Ein Großteil der Berufsschulen hat auf ihren Websites Anmeldeformulare hinterlegt.

Berufsschulen und ihre Zuständigkeiten

Die IHK Hannover stellt Unternehmen eine aktuelle Liste mit allen Berufsschulen der IHK-Region Hannover und den jeweils dort unterrichteten Ausbildungsberufen zur Verfügung. Die Liste können Sie auf unserer Website einsehen und ausdrucken. Die Ausbildungsberufe sind nach Bereichen (Handel, Gastgewerbe, Verkehr etc.) und dann jeweils alphabetisch aufgeführt. Die zuständigen Berufsschulen sind mit den wichtigsten Kontaktdaten (Adresse, Telefon) gelistet.

Die Berufsschulliste finden Sie unter:

 hannover.ihk.de/berufsschulen

Für den Bereich der Region Hannover hat der Fachbereich Schulen eine Broschüre herausgegeben, die von der Seite der Region Hannover heruntergeladen werden kann.



Freistellung für die Berufsschule

Auszubildende haben Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen und dürfen sie also während dieser Zeit nicht beschäftigen. Nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes werden volljährige Auszubildende minderjährigen Auszubildenden für Berufsschulzeiten gleichgestellt. Für Auszubildende unter 18 Jahren gilt weiterhin das Jugendarbeitsschutzgesetz.

Beschäftigungseinschränkungen und Anrechnungszeiten bei minderjährigen Auszubildenden

Das Jugendarbeitsschutzgesetz schränkt die Beschäftigung im Zusammenhang mit dem Berufsschulbesuch in drei Fällen ein:

- Vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht darf nicht beschäftigt werden. Beginnt der Unterricht also um oder nach 9 Uhr, kann der Arbeitgeber grundsätzlich verlangen, dass der Jugendliche vor Beginn der Berufsschule im Betrieb arbeitet.
- An einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten darf – einmal in der Woche – nicht beschäftigt werden. Das Beschäftigungsverbot wegen langer Unterrichtsdauer setzt voraus, dass der Berufsschultag sechs oder mehr Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten hatte. Das Beschäftigungsverbot tritt nur einmal in der Woche ein: Bei zum Beispiel 12 Unterrichtsstunden in der Woche und einer gleichmäßigen Aufteilung auf zweimal sechs Unterrichtsstunden kann der Arbeitgeber, an einem dieser beiden Berufs-

schultage die Rückkehr in den Betrieb fordern. Der Arbeitgeber bestimmt diesen Tag.

- In Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen darf nicht beschäftigt werden; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.

Die Unterrichtszeit ist keine Arbeitszeit. Sie wird aber nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet. Es sei denn, es existiert eine eigene tarifliche Anrechnungsregelung auf kürzere Arbeits-/Ausbildungszeiten. Angerechnet werden auch die Pausen.

Ein Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten wird mit acht Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet. Dies ist aber nur einmal in der Woche vorgeschrieben. Weitere Schultage werden dann mit der tatsächlichen Unterrichtszeit zzgl. Pausen angerechnet. Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen werden mit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Arbeitszeit angerechnet. Für die Zeit der Freistellung ist dem Auszubildenden die Vergütung fortzuzahlen.

Beschäftigungseinschränkungen und Anrechnungszeiten bei volljährigen Auszubildenden

Für volljährige Auszubildende gelten die neu geschaffenen Regelungen in § 15 BBiG.

AUSZUG AUS DEM NEUEN BERUFSBILDUNGSGESETZ:

§ 15 Freistellung, Anrechnung

(1) Auszubildende dürfen Auszubildende vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigen. Sie haben Auszubildende freizustellen

1. für die Teilnahme am Berufsschulunterricht,
2. an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten einmal in der Woche,
3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen,
4. für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind, und
5. an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

Im Fall von Satz 2 Nummer 3 sind zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich zulässig.

(2) Auf die Ausbildungszeit der Auszubildenden werden angerechnet

1. die Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 1,
2. Berufsschultage nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit,
3. Berufsschulwochen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit,
4. die Freistellung nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen und
5. die Freistellung nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit.

Vor dem Hintergrund gängiger betrieblicher Praxis und höchstrichterlicher Rechtsprechung (zum Beispiel BAG 26.3.2001 – AZR 413/99) empfehlen wir, sowohl bei minderjährigen als auch bei volljährigen Auszubildenden Wegezeiten dann auf die Arbeitszeit anzurechnen, wenn der Auszubildende nach dem Schulbesuch in den Betrieb zurückkehrt. Für die Zeit der Freistellung ist dem Auszubildenden die Vergütung fortzuzahlen.

AUSBILDUNGSPLAN

Die Ausbildenden haben unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplanes (Anlage an die Verordnung) für die Auszubildenden einen Ausbildungsplan zu erstellen.

Damit die Beteiligten wissen, wann und wo die durch die Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte vermittelt werden, ist eine sachliche und zeitliche Gliederung zu erstellen, die Bestandteil des Berufsausbildungsvertrages ist.

AUSBILDUNGSNACHWEISE (BERICHTSHEFT)

Das Führen von Ausbildungsnachweisen ist eine der wesentlichen Verpflichtungen der Auszubildenden, sie dient dem Nachweis der unmittelbaren Fertigkeiten und Kenntnisse während der Ausbildung.



Im Ausbildungsvertrag muss angegeben werden, ob der Ausbildungsnachweis schriftlich oder elektronisch zu erfolgen hat (§ 11 Abs. 1 Nr. 10 BBiG).

Schriftliches Führen liegt vor, wenn die Ausbildungsnachweise per Hand geführt werden.

Beim elektronischen Führen wird der Ausbildungsnachweis mit digitaler Unterstützung erstellt.

Die Ausbildungsnachweise für die Berufsausbildung können als Word-Datei heruntergeladen werden:

 [hannover.ihk.de/
ausbildungsnachweise](https://hannover.ihk.de/ausbildungsnachweise)

Zusätzlich stellt die IHK Hannover ein digitales Berichtsheft zur Verfügung.

Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) für technische Ausbildungsberufe

Die Ausbildungsnachweise sind **täglich** oder **wöchentlich** wahrheitsgemäß und vollständig zu führen. Sie sind vom Auszubildenden, dem Ausbilder und (bei Minderjährigen) den Erziehungsberechtigten monatlich zu unterschreiben und dem Betriebsrat auf Verlangen vorzulegen.

Die Ausbildungsnachweise sind stichwortartig über die durchgeführte Ausbildungstätigkeit einschließlich der betrieblichen, überbetrieblichen und schulischen Unterweisung anzufertigen (vgl. Eintragungs-

beispiel). Eine zusätzliche Seite ist für evtl. zusätzliche, ausführlichere Berichte vorgesehen.

Die Ausführung erfolgt während der Ausbildungszeit im Betrieb. Bei jedem Wechsel der Ausbildungsabteilung bzw. des Ausbildungsabschnittes ist in der Tabelle „Ausbildungsgang“ eine entsprechende Eintragung zu machen.

Die Ausbildungsnachweise sind auf Verlangen der IHK vorzulegen.

Eintragungsbeispiel für gewerblich-technische Ausbildungsberufe

Das Muster zeigt, wie Ausbildungsnachweise geschrieben werden können. Die ausgeführten Arbeiten einschließlich der Werkstoffangabe, der eingesetzten Maschinen und der Hilfsmittel (Prüfzeuge) sind in Stichworten möglichst genau zu beschreiben. Beispiel: Nicht „Fräsen“ schreiben, sondern „Fräsen eines Zahnrades aus Resitax an der Universalfräsmaschine mit Hilfe des Teilkopfes“. Die Eintragung für den Berufsschultag soll den Lehrstoff erfassen.

BEISPIEL: CHEMIELABORANT/-IN FK: HARTLÖTEN; FR: ANWENDUNG DES PYTHAGORAS

Chemielaborant/-in:

Art der ausgeführten Ausbildungsarbeit	Einzelstunden	Beginn und Ende der täglichen Ausbildungszeit
Dichte von verschiedenen Lösungen gemessen	2	
Viskosität von Kunstharzen gemessen (Höppler)	2	
Werkunterricht: Alkene, Alkine	2	
Zellulose- und Aschengehalt von Filz bestimmt	2	

Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) für kaufmännische Ausbildungsberufe

Die Ausbildungsnachweise sind **täglich** oder **wöchentlich**, mindestens aber zweimal monatlich wahrheitsgemäß und vollständig zu führen. Sie sind vom Auszubildenden, dem Ausbilder und (bei Minderjährigen) den Erziehungsberechtigten monatlich zu unterschreiben und dem Betriebsrat auf Verlangen vorzulegen.

Die Ausbildungsnachweise sind stichwortartig über die durchgeführte Ausbildungstätigkeit einschließlich der betrieblichen, überbetrieblichen und schulischen Unter-

weisung anzufertigen (vgl. Eintragungsbeispiel). Eine zusätzliche Seite ist für evtl. zusätzliche, ausführlichere Berichte vorgesehen. Die Ausführung erfolgt während der Ausbildungszeit im Betrieb.

Bei jedem Wechsel der Ausbildungsabteilung bzw. des Ausbildungsabschnittes ist in der Tabelle „Ausbildungsgang“ eine entsprechende Eintragung zu machen. Die Ausbildungsnachweise sind auf Verlangen der IHK vorzulegen.

Eintragungsbeispiel für kaufmännische Ausbildungsberufe

Das Muster zeigt, wie richtig ausgeführte Ausbildungsnachweise geschrieben werden können. Die ausgeführten Arbeiten sind in Stichworten möglichst genau zu beschreiben. Es genügt nicht, einfach zu schreiben: „Im Lager sortiert“, sondern es soll in diesem Fall genauer heißen: „Artikel nach Spezifikation wie Qualität, Größe, Farbe usw. anhand des beigefügten Lieferscheins verglichen und abgehakt.“

BEISPIEL: HOTELFACHMANN/-FRAU

Hotelfachmann/-frau

Mitarbeit am Empfang: Gäste begrüßt und registriert; Gästefragen beantwortet; Telefon bedient; Zimmerbestellungen entgegengenommen; Auskünfte erteilt; Belegungs- und Anzahlungsbuch geschrieben; Schlüsselbuch geführt und Statistik aufgestellt; Rechnungen geschrieben und geprüft.

AUSBILDUNGSMASSNAHMEN AUSSERHALB DER AUSBILDUNGSSTÄTTE

Eine qualifizierte, den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes entsprechende Berufsausbildung erfordert nicht nur geeignetes Ausbildungspersonal. Auch der Betrieb, die Ausbildungsstätte, muss für die Berufsausbildung geeignet sein.

Können die in der Ausbildungsordnung genannten erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht im vollen Umfang in der Ausbildungsstätte vermittelt werden, gilt sie als geeignet, wenn dieser Mangel durch

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte behoben wird.

Auch andere Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (zum Beispiel Auslandsaufenthalte) müssen im Berufsausbildungsvertrag oder über einen Zusatzvertrag vereinbart sein.

Das Musterschreiben können Sie bei Ihrem Ausbildungsberater/in anfordern.

Musterbeispiel:

**Vertrag zu Ausbildungsmaßnahmen
außerhalb der Ausbildungsstätte**
(gem. § 27 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz)

Zwischen der Ausbildungsstätte:
und dem Betrieb der ergänzenden Ausbildung
(Praktikumsbetrieb):

wird auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (§ 27 Abs. 2) folgender Vertrag geschlossen.

- Das Praktikum beginnt am und endet am
Die tägliche regelmäßige Ausbildungszeit beträgt 8 Stunden.
Der Praktikumsbetrieb meldet der Ausbildungsstätte eventuell auftretende Fehlzeiten und übersendet diesem ggf. eingehende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen.
- Verantwortliche/r Mitarbeiter/-in für die Durchführung des Praktikums:
..... Tel.:
- Praktikumsinhalt:
Folgende Ausbildungsinhalte sind während der Praktikumszeit zu vermitteln:
.....
.....
.....
.....
- Kündigung:
Das Praktikumsverhältnis kann von jedem Vertragspartner aus wichtigem Grund vorzeitig gelöst werden.
- Kosten:
Der Praktikumsbetrieb gewährt dem Praktikanten keine/eine* Praktikumsvergütung in Höhe von Euro wöchentlich/monatlich*.
- Unfallversicherung:
Der Teilnehmer ist während des Praktikums und auf dem Weg von und zu dem Praktikumsbetrieb durch den Ausbildungsbetrieb versichert. Arbeits- und Wegeunfälle sind dem Ausbildungsbetrieb umgehend zu melden.

(Ort/Datum) _____

Unterschrift Praktikumsbetrieb Unterschrift Ausbildungsbetrieb Unterschrift Auszubildender

* nicht zutreffendes bitte streichen



ENDE DES AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSSES

Eine häufig gestellte Frage an die Ausbildungsberater lautet: Wann endet ein Berufsausbildungsverhältnis?

Nach dem Berufsbildungsgesetz endet das Berufsausbildungsverhältnis mit dem Ablauf der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungszeit. Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis bereits mit der Bekanntgabe des Ergebnisses der Prüfung.

Wenn der Auszubildende nicht in ein Arbeitsverhältnis nach der Ausbildung übernommen werden soll, ist folglich der Tag der bestandenen Abschlussprüfung der letzte Tag des Berufsausbildungsverhältnisses.

Wichtiger Hinweis: Wird der Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung stillschweigend weiterbeschäftigt, so wird aufgrund „schlüssigen Handelns“ automatisch ein Festangestelltenverhältnis begründet.

Auszubildende können von ihren Betrieben die Verlängerung ihrer Ausbildungsverträge verlangen, wenn die Prüfungen während der Ausbildung begonnen wurden, die Ergebnisse bei vertraglich vereinbartem Ausbildungsende aber noch nicht vorliegen. Wenn die Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses erst nach Ausbildungsende erfolgen kann, haben Auszubildende deshalb die Wahl: Sie können selbst entscheiden, ob der Ausbildungsvertrag verlängert werden soll oder die Berufsausbildung mit Zeitablauf endet.

BETREUUNGSGEBÜHREN

Die Vollversammlung der IHK beschließt die Gebühren für die Ausbildung und das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung genehmigt diese im Einverständnis mit dem Niedersächsischen Kultusministerium. Die Gebühren werden mit dem Start der Ausbildung erhoben. Der Gebührentarif mit den Betreuungsgebühren für Ausbil-

dungs- und Umschulungsverhältnisse in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz, einschließlich der Gebühren für Zwischenprüfungen, Stufenprüfungen und Abschlussprüfungen, ist auf der Internetseite der IHK veröffentlicht.

hannover.ihk.de/gebuehren

AUSBILDUNG FLEXIBEL (ASA FLEX)

Um Ausbildungsplätze zu besetzen oder die Ausbildung erfolgreich zu beenden, müssen häufig Sprach- oder Lernschwierigkeiten und organisatorische Herausforderungen bewältigt werden. In solchen Fällen hilft die Agentur für Arbeit Unternehmen, Ausbildungsplatzbewerbern und Auszubildenden mit dem neuen Instrument Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex) noch umfangreicher als bisher.

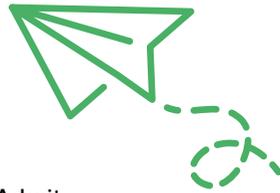
Mit dem Gesetz zur „Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ wurden die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und die Assistierte Ausbildung nun zu einem Instrument Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex) vereinheitlicht. Die Zusammenführung der bisherigen Förderinstrumente soll dazu beitragen, die Komplexität bei den Instrumenten zu reduzieren und Doppelstrukturen zu vermeiden. Außerdem wurde die Zielgruppe erweitert: Die bisherige Begrenzung auf Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte entfällt.

Die AsA flex richtet sich an junge Menschen, die voraussichtlich eine Einstiegsqualifizierung oder betriebliche Berufsausbildung

nicht beginnen, fortgesetzt oder erfolgreich abschließen können. Indizien dafür sind zum Beispiel schlechte Schul- bzw. Berufsschulnoten, Prüfungsängste, Probleme bei der Aneignung von allgemeinen Ausbildungsinhalten im Betrieb oder Probleme im sozialen Umfeld mit Auswirkung auf den Ausbildungsverlauf. Die jungen Menschen sollen über die ASA flex individuelle und bedarfsorientierte Hilfen durch eine sozialpädagogische Begleitung und gezielte Maßnahmen erhalten. Dies soll dazu beitragen des Berufsausbildungsverhältnisses oder die Einstiegsqualifizierung zu stabilisieren, Bildungs- und Sprachdefiziten abzubauen und fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln. Auch nach Abschluss einer mit der AsA flex unterstützten Berufsausbildung können förderungsberechtigte junge Menschen bei Bedarf weiterer Hilfe erhalten, um in ein Arbeitsverhältnis zu kommen oder dieses zu festigen.

Betriebe, die einen förderungsberechtigten jungen Menschen ausbilden wollen oder schon jetzt ausbilden, können ihren Bedarf dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit unter der kostenlosen Servicenummer 0800 45 55 520 melden.

IHK-Newsletter



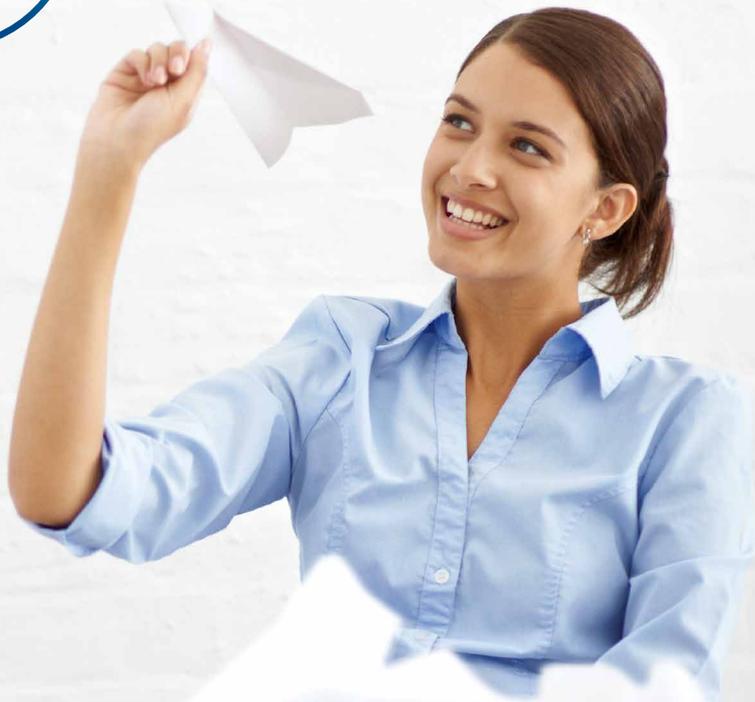
Wirtschaftsinformationen mit direktem Nutzen für die tägliche Arbeit

Der Newsletter „Infoservice“ bringt Ihnen aktuelle Wirtschaftsinformationen mit direktem Nutzen für Ihre tägliche Arbeit. Er richtet sich speziell an den Informationsbedarf kleiner und mittlerer Unternehmen und wird von rund 9 000 Abonnenten genutzt. Aus 21 Rubriken – von Ausbildung über Digitalisierung, Fachkräfte über Inter-

national bis hin zu Recht und Steuern – können Beschäftigte aus den Mitgliedsunternehmen die Themen auswählen, die sie interessieren. Dieser Service ist kostenlos. Melden Sie sich an:

 [ihkinfoservice.de](https://www.ihkinfoservice.de)

Kostenlos für
IHK-Mitglieder!



A-Z der Ausbildung



Fragen und Antworten zu weiteren Themen rund um das Thema Ausbildung finden Sie im Internet unter:

 hannover.ihk.de/ausbildung-a-z

- Abmeldung von Auszubildenden
- Ausbilder-Wechsel anzeigen
- Ausbildungsberufe – Berufsinformationen
- Ausbildungsverlängerung aufgrund Wiederholungsprüfung
- Digitales Berichtsheft
- Duales Studium (Ausbildung + Studium)
- Einstiegsqualifizierung
- Elternzeit für Auszubildende
- Ersatzausfertigung von Prüfungszeugnissen
- Externenprüfung in einem Ausbildungsberuf
- Förderprogramme Ausbildung
- Mobiles Ausbilden und Lernen
- Konflikte in der Ausbildung
- Kurzarbeit bei Auszubildenden
- Lehrstellenbörse
- Mobilitätsberatung
- Notenschlüssel bei Zwischen- und Abschlussprüfungen
- Qualifizierungsbausteine
- Recht – Gerichtsurteile
- Sachbezugswerte
- Statistiken
- Teilzeitberufsausbildung
- Umschulungsvertrag
- Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen
- Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit
- Verlängerung der Ausbildungsverträge bei nicht vorliegenden Prüfungsergebnissen
- Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung
- Waisenrente
- Zeugnisse für Auszubildende

Ansprechpersonen



AUSBILDUNGSBERATUNG FÜR DIE BEREICHE

**Büro, Industrie, Automobil,
Groß- und Außenhandel, Tierpfleger**
Friederike Schubert
Tel.: 0511 3107-505
E-Mail: friederike.schubert@hannover.ihk.de

**IT-Berufe, audiovisuelle Medien,
Marketingkommunikation,
Sport und Fitness**
Ali Mohamad
Tel.: 0511 3107-255
E-Mail: ali.mohamad@hannover.ihk.de

**Bau, Druck, Medien, Textil, Glas, Holz,
Konstruktionsberufe, Porzellan, Keramik,
Automobil, Fahrzeugtechnik**
Mathias Totzke
Tel.: 0511 3107-202
E-Mail: mathias.totzke@hannover.ihk.de

Metall, Elektro
Alexander Casselt
Tel.: 0511 3107-286
E-Mail: alexander.casselt@hannover.ihk.de

**Banken, E-Commerce, Verkehr,
Personaldienstleistung, Schutz u.
Sicherheit, Tourismus, Dialogmarketing,
Gesundheitswesen, Versicherungen,
Express- u. Postdienstleistungen**
Silke Döbbbecke
Tel.: 0511 3107-284
E-Mail: silke.doebbecke@hannover.ihk.de

**Einzelhandel, Verkäufer, Buchhandel,
Drogist, Floristik**
Lars Wechselberger
Tel.: 0511 3107-370
E-Mail: lars.wechselberger@hannover.ihk.de

**Kunststoff, Kautschuk, Physik,
Biologie, Chemie, Lebensmittel,
Umwelt, Optik, Berufskraftfahrer,
Lager, Spedition und Logistik**
Peter Schlote
Tel.: 0511 3107-251
E-Mail: peter.schlote@hannover.ihk.de

Hotellerie und Gastronomie
Klaus Depold
Tel.: 0511 3107-376
E-Mail: klaus.depold@hannover.ihk.de

Immobilienwirtschaft
Christiana Burkhardt
Tel.: 0511 3107-369
E-Mail: christina.burkhardt@hannover.ihk.de

Die Fachpraktiker-Berufe (z. B. Fachpraktiker im Verkauf) sind den jeweiligen Bereichen zugeordnet.

UMSCHULUNGEN (ALLE BERUFE)

Christina Burkhardt
Tel.: 0511 3107-369
E-Mail: christina.burkhardt@hannover.ihk.de

PRÜFUNGSORGANISATION FÜR DIE BEREICHE

Kaufmännische Berufe
Ines Hamann
Tel.: 0511 3107-285
E-Mail: ines.hamann@hannover.ihk.de

Mike Bennecke
Tel.: 0511 3107-538
E-Mail: mike.bennecke@hannover.ihk.de

**Bau, Elektro, Textil, Glas, Holz, Porzellan,
Keramik, Fahrzeugtechnik, Kunststoff,
Kautschuk, Physik, Biologie, Chemie,
Lebensmittel, Umwelt**
Herta Brandt
Tel.: 0511 3107-252
E-Mail: herta.brandt@hannover.ihk.de

**Metall, Druck, Medien,
Konstruktionsberufe**
Maika Querndt
Tel.: 0511 3107-355
E-Mail: maika.querndt@hannover.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Hannover

Bischofsholer Damm 91 · 30173 Hannover

Postfach 30 29 · 30030 Hannover

Tel.: 0511 3107-247

www.hannover.ihk.de



www.facebook.com/ihkhannover



www.youtube.com/ihkhannover



www.instagram.com/ihk_hannover



www.linkedin.com/company/ihk-hannover