

[younited] Dein Netzwerk
für die Ausbildung



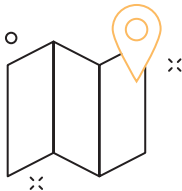
2024/25 Kompass: Ausbildung

Deine Rechte im Betrieb und
in der Berufsschule



jugend.dgb.de/ausbildung
facebook.com/jugend.im.dgb
instagram.com/dgbjugend

03	Einleitung
13	01 Der Start in die Ausbildung
31	02 Der Ausbildungs- alltag in Betrieb und Berufsschule
75	03 Am Ende der Ausbildung
86	Mitbestimmung in Betrieb und Berufsschule
92	Wir sind die DGB-Jugend. Dein Netzwerk für die Ausbildung
98	Kontakte
108	Stichwortverzeichnis





Als Gewerkschaftsjugend setzen wir uns täglich für eine noch bessere Ausbildung ein. Als dieser Kompass Ausbildung in Druck ging, haben Bundestag und Bundesrat über Änderungen im Berufsbildungsgesetz beraten.



Unter dem Link jugend.dgb.de/bbig24 findest du immer den aktuellsten Stand zu den Änderungen. Einfach den QR-Code scannen!



Übrigens: Der „Kompass: Ausbildung“ wird jedes Jahr aktualisiert. Die aktuelle Ausgabe findest du immer auf unserer Website:

→ jugend.dgb.de/ausbildung



Hinweis: In dieser Broschüre werden nur die Rechte und Pflichten der Auszubildenden behandelt, auf deren Ausbildungsverhältnis das Berufsbildungsgesetz Anwendung findet.

Wir sind für dich da!

Diese Broschüre dient als Orientierungshilfe und soll dich auf dem Weg durch deine Ausbildung begleiten – vom Start bis zum erfolgreichen Abschluss. Hier findest du alles Wichtige rund um deine Rechte, Pflichten und Möglichkeiten, beispielsweise im Hinblick auf finanzielle Hilfen während der Ausbildung oder im Falle des Elternwerdens. Diese Broschüre hilft bei Fragen und Unsicherheiten. Und noch ein wichtiger Tipp: Inhalte dieser Broschüre können in deiner Prüfung eine Rolle spielen. Sie ist auch hier eine ausgezeichnete Unterstützung zur Vorbereitung.

Wir sind die DGB-Jugend – dein Netzwerk für die Ausbildung. Bei Unklarheiten oder Herausforderungen sind wir, deine Gewerkschaftsjugend, für dich ansprechbar. Auch deine betriebliche Interessenvertretung steht dir zur Seite. Gemeinsam können wir mehr erreichen. Eine gute Ausbildungsqualität ist der Grundstein für deinen optimalen Start ins Arbeitsleben.

Unsere Kontakte findest du am Ende dieser Broschüre. Wir freuen uns auf dich.

Alles Gute und viel Erfolg!

Deine DGB-Jugend

Kristof Becker

DGB-Bundesjugendsekretär



Abkürzungen

Gesetze

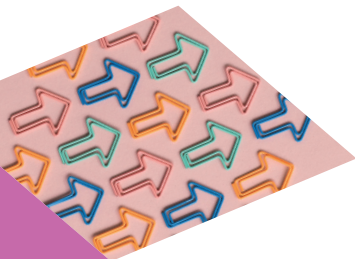
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
BAB	Berufsausbildungsbeihilfe
BAföG	Berufsausbildungsförderungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
PersVG	Personalvertretungsgesetz

Betriebliche Interessenvertretungen

BR	Betriebsrat
PR	Personalrat
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
SV	Schüler*innenvertretung
IV	Außerbetriebliche Interessenvertretung

Hinweis zum einfachen Zurechtfinden in dieser Broschüre

Die inhaltlichen Kapitel sind am Ablauf deiner Ausbildung orientiert. Damit du schnell findest, was du suchst, gibt es eine Schlagwortübersicht ganz am Ende (Seite 108). Dort schaust du einfach nach dem Schlagwort, das dich interessiert und findest dahinter die entsprechende Seitenangabe. Das Gleiche gilt für den Text: Alle Schlagwörter sind markiert. Wenn du also über einen markierten Begriff stolperst und gern mehr dazu erfahren möchtest, blätterst du nach hinten zur Schlagwortübersicht. Die dort angegebene Seitenzahl führt dich zu dem Teil der Broschüre, an dem der Begriff näher erläutert wird.



Das duale Ausbildungssystem

In Deutschland gibt es verschiedene Formen der Berufsausbildung. Die Mehrheit der Auszubildenden im dualen System lernt im Betrieb und in der Berufsschule. Die außerbetriebliche Ausbildung findet bei einem Bildungsträger, in der Berufsschule sowie unter Umständen im Rahmen von Praxiseinsätzen in Betrieben statt. Bei der vollzeitschulischen Ausbildung lernen die Auszubildenden ausschließlich in einer Berufsschule oder bei einem Bildungsträger. Für Praktika von außerbetrieblichen und vollzeitschulischen Auszubildenden gelten dabei die gleichen Rechte, wie sie im Folgenden erläutert werden. Und: Egal in welchem Modell Auszubildende beruflich ausgebildet werden – in die Berufsschule müssen alle.

Das Recht auf Ausbildung

Solltest du noch unsicher sein, welche Ausbildung zu dir passt oder trotz der Suche nach einem Ausbildungsplatz noch nichts gefunden haben, haben wir eine gute Nachricht für dich. Ab 2024 tritt eine **Ausbildungsgarantie** in Kraft – eine Forderung, für die die DGB-Jugend lange gekämpft hat.

Im April 2024 wurde ein **Berufsorientierungspraktikum** und ein **Mobilitätzuschuss** eingeführt, ab August 2024 kommt dann eine Ausbildungsgarantie.

Voraussetzung für den Zugang zu dieser außerbetrieblichen Berufsausbildung ist, dass du dich nachweislich erfolglos beworben und die **Berufsberatung** in Anspruch genommen hast, aber von der Agentur für Arbeit nicht vermittelt werden konntest. Zusätzlich muss die Region, in der du lebst, unterversorgt sein, d.h. es gibt nicht genug Ausbildungsplätze. Eine Altersgrenze für die Ausbildungsgarantie gibt es nicht. Leider erfüllen aktuell nur wenige Regionen die strengen Voraussetzungen für den Zugang zu einer außerbetrieblichen Berufsausbildung. Lass dich am besten in deiner lokalen Agentur für Arbeit beraten und sprich deine Gewerkschaftsjugend an, ob der gesetzliche Anspruch auf Ausbildung bei dir vor Ort gilt.

Die außerbetriebliche Ausbildung dauert – je nach gewähltem Ausbildungsberuf – zwischen 24 und 42 Monaten und du bekommst eine Ausbildungsvergütung und bist sozialversichert. Die Praxis erlebst du in einer Werkstatt des Bildungsträgers oder einem Ausbildungsbetrieb, der theoretische Teil findet in der Berufsschule statt.

Während der gesamten Dauer der außerbetrieblichen Ausbildung soll versucht werden, einen Betrieb zu finden, der dich in eine betriebliche Ausbildung übernimmt.

Die Ausbildung endet mit einem vollqualifizierten und formell gleichwertigen Berufsabschluss.



Als **Arbeitgeber*in** gilt, wer andere Menschen gegen Lohn beschäftigt.

Arbeitnehmer*innen arbeiten, um sich ihren Lebensunterhalt zu sichern. Juristisch gesagt: Sie leisten eine abhängige, fremdbestimmte Arbeit in einem Betrieb, der ihnen selbst nicht gehört.

Auszubildende lernen einen Beruf und stehen in einem Ausbildungsverhältnis, zählen aber rechtlich in der Regel grundsätzlich zu den Arbeitnehmer*innen („zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte“ nennt sie das Gesetz in § 6 I AGG).

Die*der **Ausbildende** ist diejenige*derjenige, die*der mit dir den Ausbildungsvertrag unterzeichnet. Sie*er stellt dich zur Berufsausbildung ein. Für die übrigen Beschäftigten des Betriebs ist er*sie der*die Arbeitgeber*in. Die konkrete Ausbildung kann er*sie dann anderen Beschäftigten, den Ausbilder*innen, übertragen. Der Begriff des Ausbildenden ist also klar von dem des Ausbilders zu unterscheiden.

Der*die **Ausbilder*in** ist die im Betrieb für deine Ausbildung verantwortliche Person. Er*sie hat die Aufgabe, dir alle Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, wobei er*sie hierzu auch auf erfahrene, fachkundige andere Mitarbeiter*innen zurückgreifen kann. Ausbilder*innen müssen für die Ausbildung persönlich und fachlich geeignet sein.

Arbeitgeber*innenverbände sind Zusammenschlüsse von Arbeitgeber*innen. Sie vertreten die Interessen der Arbeitgeber*innenseite und schließen z. B. Tarifverträge mit den Gewerkschaften ab. Daneben versuchen Arbeitgeber*innenverbände, über Öffentlichkeitsarbeit, Kampagnen und Institute die öffentliche Meinung in ihrem Sinne zu beeinflussen.

Zu den **Kammern** gehören beispielsweise die Industrie- und Handelskammer (IHK) und die Handwerkskammer (HWK). Sie sind für die Beratung und Überwachung in der Berufsbildung zuständig. Sie kontrollieren die Eignung von Ausbildungsbetrieben und Ausbilder*innen, registrieren Ausbildungsverträge und organisieren Zwischen- und Abschlussprüfungen.

Mitbestimmung ist der Fachbegriff sowohl für die Rechte des Betriebs- oder Personalrats als auch der **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** bestimmte Entscheidungen im Betrieb mitzugestalten, als auch für andere gesetzlich vorgesehene Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer*innen.

Gewerkschaften sind Zusammenschlüsse von Arbeitnehmer*innen. Von Menschen also, die arbeiten müssen, um sich ihren Lebensunterhalt zu verdienen. In Gewerkschaften vertreten sie gemeinsam ihre Interessen, denn allein erreicht man nicht allzu viel. Gewerkschaften sind unabhängig vom Staat und von politischen Parteien. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist freiwillig und in vielerlei Hinsicht sinnvoll. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ist der größte Dachverband Deutschlands – mit acht Mitgliedsgewerkschaften. Diese sind nach Branchen aufgeteilt: Man tritt in die Gewerkschaft ein, die für den Bereich zuständig ist, in dem man tätig ist.

Gesetzespyramide

Als Auszubildende*r hast du Rechte. Viele von ihnen wurden gewerkschaftlich erstritten und erkämpft. Sie schützen und sie stärken dich, denn du kannst dich auf sie berufen, sie einfordern und im Notfall auch einklagen. Dafür solltest du sie allerdings auch kennen. So sind beispielsweise Inhalte deines Ausbildungsvertrags nicht rechtsgültig, wenn sie gegen geltendes Recht verstoßen. Es kommt dann das sogenannte **Rangprinzip** zur Anwendung. Dieses besagt, dass in der Regel höherrangiges Recht (z. B. ein Gesetz) rangniedrigeres Recht (z. B. ein Ausbildungsvertrag) schlägt.

Das Prinzip kann jedoch auch durchbrochen werden, wenn das rangniedere Recht eine für den*die Arbeitnehmer*in günstigere Regelung enthält (**Günstigkeitsprinzip**). Das Rangprinzip gilt auch für Tarifverträge: Wenn für deinen Betrieb tarifliche Regelungen gelten, die besser sind als die Vereinbarungen in deinem Ausbildungsvertrag, hast du als Mitglied Anspruch auf die tariflichen Regelungen. Darüber hinaus ist im Arbeitsrecht auch das sogenannte Richter*innen-Recht von hoher Bedeutung, also die Urteile der Arbeitsgerichte. Das liegt daran, dass manche Bereiche des Arbeitsrechts gar nicht gesetzlich geregelt sind, z. B. das **Streikrecht**. Wenn es um Detailfragen geht, ist jedoch immer eine Beratung durch Expert*innen – beispielsweise deine betriebliche Interessenvertretung oder deine Gewerkschaft – sinnvoll.



Das **Berufsbildungsgesetz (BBiG)** ist die gesetzliche Grundlage für die betriebliche Ausbildung. Vom Ausbildungsvertrag bis zur Abschlussprüfung – im BBiG sind viele Rechte und Pflichten der Ausbildenden und der Auszubildenden geregelt.

Das **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** enthält allgemeine Pflichten für Arbeitgeber*innen und Beschäftigte für den Arbeitsschutz.

Das **Jugendarbeitsschutzgesetz (JARbschG)** schreibt einen besonderen Arbeitsschutz für jugendliche Auszubildende unter 18 Jahren fest.

Das **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)** ist die rechtliche Grundlage für die betriebliche Mitbestimmung des Betriebsrates und der **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)**. Es regelt die Wahl des Betriebsrates und der JAV sowie deren Aufgaben und Rechte. Das Pendant im öffentlichen Dienst sind die einzelnen Personalvertretungsgesetze der Bundesländer und des Bundes.

Das **Personalvertretungsgesetz (PersVG)** ist die gesetzliche Grundlage des Personalrats im öffentlichen Dienst.







01 Der Start in die Ausbildung

Gilt in meinem Betrieb ein Tarifvertrag? Ist meine Ausbildungsvergütung angemessen? An wen kann ich mich bei Problemen wenden? Hier findest du die wichtigsten Informationen für einen sicheren Start. Bei allen weiteren Fragen sind deine Jugend- und Auszubildendenvertretung, dein Betriebs- bzw. Personalrat und deine Gewerkschaft dein*e Ansprechpartner*innen.

Praktikum zur Berufsorientierung

Ein Praktikum kann eine gute Gelegenheit zur Berufsorientierung sein. Doch Vorsicht: Praktika werden häufig missbräuchlich eingesetzt. Oft müssen Praktikant*innen vollwertige Arbeit leisten und werden dafür dann auch noch schlecht oder gar nicht vergütet. Wichtig hier: Praktika sind Lernverhältnisse. Für alle Praktika muss ein schriftlicher Praktikumsvertrag abgeschlossen werden, der Details zu Vergütung, Arbeitszeit und Dauer des Praktikums regelt und die Lernziele des Praktikums festlegt. Zudem müssen Praktika mit dem gesetzlichen **Mindestlohn** von 12,41 Euro (2024) und 12,82 Euro (2025) pro Stunde vergütet werden. Allerdings gibt es Ausnahmen, zu denen leider auch das Praktikum zur Berufsorientierung gehört, wenn es kürzer als drei Monate ist. Grundsätzlich vom Anspruch auf Mindestlohn ausgenommen ist ein Praktikum, wenn es:

- **verpflichtend z. B. im Rahmen einer Schul- oder Studienordnung geleistet wird oder**
- **weniger als drei Monate zur Orientierung auf eine Ausbildung oder auf ein Studium geleistet wird oder**
- **weniger als drei Monate während eines Studiums geleistet wird oder**
- **wenn du minderjährig und ohne abgeschlossene Berufsausbildung bist.**

Du willst wissen, was für dein Praktikum gilt? Deine **Gewerkschaft** informiert dich gern.

Ausbildungsvertrag

Grundlage eines jeden Ausbildungsverhältnisses ist der Ausbildungsvertrag. Diesen muss dir dein*e Arbeitgeber*in, auch Auszubildende*r genannt, vor Beginn der Ausbildung schriftlich vorlegen. Die Arbeitgeber*innenseite ist für dich immer der*die Vertragspartner*in, mit dem*der du deinen Ausbildungsvertrag unterzeichnest – also der Betrieb bei einer dualen Ausbildung, der Bildungsträger bei einer außerbetrieblichen Ausbildung.

Der Ausbildungsvertrag muss von dir und von der Arbeitgeber*innenseite bzw. dem*der Auszubildenden unterzeichnet werden. Und – wenn du noch nicht volljährig bist – zusätzlich noch von deiner gesetzlichen Vertretung. Eines der unterzeichneten Exemplare des Vertrages erhältst du. Dein Ausbildungsvertrag muss von deinem*r Arbeitgeber*in bzw. Ausbilder*in immer auch der zuständigen Kammer vorgelegt werden, die ihn prüft und registriert. Die Eintragung des Berufsausbildungsvertrages ist kein ausschließlich formaler Akt, sondern dient auch der Überprüfung, ob die notwendigen Ausbildungsinhalte durch den*die Auszubildende*n vermittelt werden und der Vertrag den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Dein Ausbildungsvertrag muss mindestens folgende Punkte enthalten (§11 BBiG):



- **Name und Anschrift der Auszubildenden sowie der Auszubildenden, bei Minderjährigen zusätzlich Name und Anschrift ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen**
- **Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung (in Form eines beiliegenden Ausbildungsplans oder Ausbildungsrahmenplans)**
- **Beginn und Dauer der Berufsausbildung**

- **die Ausbildungsstätte und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**
- **Angabe, ob der Ausbildungsnachweis in schriftlicher oder elektronischer Form geführt werden soll**
- **Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit**
- **Dauer der Probezeit**
- **Zahlung und Höhe der Vergütung**
- **Vergütung oder Ausgleich von Überstunden**
- **Dauer des Urlaubs**
- **Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann**
- **Hinweise auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.**

Zu all diesen Punkten darf aber nicht irgendetwas im Ausbildungsvertrag stehen – es gibt rechtliche Mindeststandards. Neben den Bestandteilen, die unbedingt im Ausbildungsvertrag enthalten sein müssen, gibt es auch ein paar Regelungen, die keinesfalls enthalten sein dürfen.

Dein Ausbildungsvertrag darf keine Passage enthalten, die dich nach Ende deiner Ausbildung in deiner beruflichen Tätigkeit beschränkt. Gemeint sind damit vor allem Bleibeverpflichtungen, die dich zwingen, nach der Ausbildung noch eine gewisse Zeit für deinen Ausbildungsbetrieb zu arbeiten. Dies gilt aber nicht, wenn du dich innerhalb der letzten sechs Monate deiner Ausbildung dazu verpflichtest, nach deiner Ausbildung ein Arbeitsverhältnis in deinem Ausbildungsbetrieb einzugehen.



Außerdem darfst du nicht dazu verpflichtet werden, etwas für deine Ausbildung zu bezahlen und es darf keine Vertragsstrafen geben. Es dürfen auch keine Vereinbarungen getroffen werden, die Schadensersatzansprüche ausschließen oder beschränken. Und es darf auch nicht festgelegt werden, dass du einen Schadensersatz leisten musst, wenn du deine Ausbildung vorzeitig abbrichst.



Dein **Ausbildungsverhältnis** kann aufgrund von **Vorbildung verkürzt** werden (§§ 7 und 8 BBiG). Die Bundesländer können dabei unterschiedliche Regelungen erlassen. In der Regel kannst du aber aus den folgenden Gründen verkürzen:

- Falls du in demselben Beruf bereits Ausbildungszeit absolviert hast, wird dir diese Zeit voll anerkannt. Auch Ausbildungszeiten in einem ähnlichen Beruf können teilweise anerkannt werden.
- Wenn du vor der Ausbildung eine Berufsfachschule besucht hast, kann dir das ganz oder teilweise auf deine Ausbildungszeit angerechnet werden.
- Auch aufgrund von allgemeinbildenden Schulabschlüssen kannst du die Ausbildung verkürzen.

Folgende Verkürzungen sind möglich:

- Bei Realschüler*innen kann die Ausbildung um ein halbes Jahr verkürzt werden.
- Bei Abiturient*innen kann die Ausbildung um maximal ein Jahr verkürzt werden.
- Bei Fachhochschulreife in der entsprechenden Fachrichtung ist eine Verkürzung von bis zu einem Jahr möglich.

Die Verkürzung aufgrund von Vorbildung soll möglichst gleich beim Vertragsabschluss erfolgen. Sie muss aber so rechtzeitig beantragt werden, dass mindestens noch ein Jahr an Ausbildungszeit verbleibt. Bei der Anrechnung (§ 7 BBiG) wird die Ausbildung in der Regel am Anfang gekürzt. Aufgrund einer vorherigen Ausbildung kannst du also z. B. gleich im zweiten Ausbildungsjahr mit der neuen Ausbildung anfangen. Bei der Verkürzung (§ 8 BBiG) wird die Ausbildungszeit zum Ende verringert. Du bist also schneller fertig.

Gemäß § 7a BBiG kann eine **Berufsausbildung in Teilzeit** durchgeführt werden. Das kann insbesondere für junge Eltern von Vorteil sein. Ebenso für junge Menschen, die eine*n Angehörige*n pflegen oder aus anderen Gründen keine Zeit für eine klassische Vollzeitausbildung haben. Einer besonderen Begründung bedarf es dafür nicht. Hierzu wird im Ausbildungsvertrag für die gesamte Ausbildungszeit oder für Teile davon die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit vereinbart. Die Kürzung darf nicht mehr als 50 Prozent betragen. Die Gesamtdauer der Ausbildung verlängert sich bei der Teilzeitausbildung entsprechend, soll aber höchstens das Anderthalbfache der regulären Ausbildungsdauer betragen. Gleichzeitig reduziert sich die Vergütung entsprechend.

Ab Oktober 2022 gilt, dass auch bei einer Teilzeitausbildung die Vergütung angemessen sein muss und sich jährlich innerhalb der regulären Ausbildungsdauer erhöht.

Ausbildungsvergütung

Nicht ganz unwichtig für die Wahl eines Ausbildungsplatzes dürfte die Frage sein, wie viel man dabei verdient. Nach § 17 Abs. 1 BBiG besteht bei jeder Berufsausbildung ein Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Der Rechtsprechung nach ist die Vergütung angemessen, wenn sie hilft, die Lebenshaltungskosten zu bestreiten und wenn sie zugleich eine Mindestentlohnung für die Leistungen der Auszubildenden darstellt.

Die Vergütungen sind von Branche zu Branche sehr unterschiedlich. In vielen Branchen gelten Tarifverträge, die auch die Höhe der Ausbildungsvergütungen regeln. Sie sind Maßstab und Garant für eine ordentliche Ausbildungsvergütung – und bieten daneben noch viele weitere Vorteile für Auszubildende und Beschäftigte.



Die **Tarifautonomie** ist das Recht der Tarifvertragsparteien, eigenständig und ohne Einwirkung und Vorgabe von außen, beispielsweise der Politik, einen Tarifvertrag miteinander abzuschließen und darin die Arbeitsbedingungen festzulegen.

Tarifverträge verbessern die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer*innen. Sie werden von den Gewerkschaften und den Arbeitgeber*innen oder ihren Verbänden verhandelt – den **Tarifvertragsparteien**. Tarifverträge regeln zum Beispiel Entgelt und Ausbildungsvergütung, Zulagen und Zuschläge, Arbeitszeit, Urlaub, Sonderzahlungen, Weiterbildung sowie Übernahme. Sie werden in regelmäßigen Abständen neu verhandelt. Steht eine Tarifrunde an, werden zunächst die Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft zu ihren Wünschen befragt. Anschließend

erarbeiten Tarifkommissionen die konkreten Forderungen. Die Verhandlungen gestalten sich mal einfacher und mal schwieriger. Um den Forderungen der Beschäftigten Nachdruck zu verleihen, werden die Gespräche deshalb oft mit Aktionen und – wenn nötig – auch mit sogenannten **Warnstreiks** begleitet. Meistens steht am Ende ein Kompromiss. Können sich die Verhandlungsparteien jedoch überhaupt nicht einigen, kann es zum **Streik** kommen. Falls der eigene Betrieb den Tarifvertrag mit abgeschlossen hat oder der Betrieb Mitglied im abschließenden Arbeitgeber*innenverband ist, haben Gewerkschaftsmitglieder einen einklagbaren Rechtsanspruch auf tarifliche Leistungen.



Mindestausbildungs- vergütung

Leider gelten nicht für alle Auszubildenden tarifliche Ausbildungsvergütungen. Daher haben wir uns als Gewerkschaftsjugend seit Jahren für eine Untergrenze in Sachen Ausbildungsvergütung stark gemacht. Und wir hatten Erfolg. Nun gilt die Mindestausbildungsvergütung für alle nach dem 1. Januar 2020 abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Wenn deine Ausbildung 2024 beginnt, beträgt die Mindestausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr 649 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr 766 Euro, im dritten Ausbildungsjahr 876 Euro und im vierten Ausbildungsjahr 909 Euro. Auch 2025 soll die Erhöhung jährlich auf Basis der durchschnittlichen Erhöhungen aller Ausbildungsvergütungen erfolgen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung gibt jeweils spätestens bis zum 1. November eines jeden Kalenderjahres die Höhe der Mindestvergütung für das Folgejahr bekannt.

Die Mindestausbildungsvergütung gilt auch für außerbetriebliche Ausbildungen. Auch Menschen mit Behinderung, die eine Ausbildung in einem sogenannten Berufsbildungswerk machen, profitieren von der neuen Regelung. Bei der Bedarfsberechnung, nach der sich das Ausbildungsgeld richtet, wird die Mindestausbildungsvergütung zugrunde gelegt.

Nahezu alle Tarifverträge, in denen Ausbildungsvergütungen geregelt sind, liegen schon heute deutlich oberhalb der Mindestausbildungsvergütung. Die Mindestvergütung hilft vor allem dort, wo es bisher keine Tarifverträge gab. Doch auch diejenigen, für die aktuell kein Tarifvertrag gilt, profitieren mittelbar von tariflichen Regelungen. Wir konnten durchsetzen, dass im BBiG die sogenannte 80-Prozent-Regelung festgeschrieben wird. Demnach gelten Ausbildungsvergütungen nur dann als angemessen, wenn sie die Höhe der durchschnittlichen branchenüblichen tariflichen Ausbildungsvergütung um nicht mehr als 20 Prozent unterschreitet. Für diese Fälle steht dir eine Vergütung in Höhe von 80 Prozent der branchenüblichen tariflichen Vergütung zu, wenn dies mehr ist als die Mindestausbildungsvergütung.



Idealerweise kannst du deinem Ausbildungsbetrieb am ersten Tag der Ausbildung eine Kontonummer angeben, unter der dir deine Ausbildungsvergütung überwiesen werden kann. Die Eröffnung eines Bankkontos dauert unter Umständen etwas. Für die Eröffnung eines Kontos benötigst du die Unterschrift eines Erziehungsberechtigten, sofern du noch nicht volljährig bist. Oft bieten Banken für Auszubildende kostenfreie Konten an.

Die steuerliche Identifikationsnummer (IdNr) wird vom Bundeszentralamt für Steuern an alle Personen vergeben, die in Deutschland steuerpflichtig sind. Sie ist 11-stellig, bleibt ein Leben lang gültig und ändert sich auch nicht bei Umzug oder Heirat. Solltest du keine Nummer bekommen haben oder sollte sie verloren gegangen sein, kannst du sie beim Bundeszentralamt für Steuern ganz einfach online beantragen: [bzst.de](https://www.bzst.de) – die Bearbeitungszeit dauert ca. sechs Wochen.

Dein Ausbildungsbetrieb benötigt einen Nachweis über deine **Krankenversicherung**. Diesen erhältst du, sobald du dich bei einer Krankenkasse angemeldet hast. Warst du bisher familienversichert, solltest du dich mit deiner Krankenkasse in Verbindung setzen und das weitere Vorgehen besprechen. Du musst die Krankenkasse nicht wechseln – nur dein Status ändert sich. Deine Krankenkasse stellt dir dann den Nachweis über die Mitgliedschaft aus. Warst du bisher privat versichert, kannst bzw. musst du jetzt in die gesetzliche Krankenversicherung wechseln. Zu welcher gesetzlichen Krankenversicherung du wechselst, kannst du dir aussuchen.

Jede*r Arbeitnehmer*in erhält ein Schreiben des Rentenversicherungsträgers, in dem die **Sozialversicherungsnummer** mitgeteilt wird. Diese Nummer musst du bei Einstellung bei deinem Ausbildungsbetrieb angeben, damit du bei den Sozialversicherungsträgern gemeldet werden kannst. Alles Weitere übernimmt dein Betrieb.

Jeder Mensch sollte eine **Haftpflichtversicherung** haben. Denn diese übernimmt die Kosten bei einem von dir nicht absichtlich verursachten Schaden am Eigentum anderer. Oftmals ist man während der Ausbildung noch bei seinen Eltern mitversichert. Wenn nicht, solltest du selbst eine Haftpflichtversicherung abschließen. Das ist auch deshalb wichtig, weil du als Auszubildende*r für selbst verursachte Schäden im Betrieb unter Umständen haftest.

Brutto – netto

Deine Vergütung gibt es in zwei Versionen – brutto und netto. Beide Summen kannst du deiner monatlichen Lohnsteuerbescheinigung entnehmen. Der Brutto-Betrag ist grundsätzlich höher, denn er beinhaltet alle **Steuern** und **Sozialabgaben**. Diese werden dir jedoch nicht überwiesen, sondern direkt abgeführt. Übrig bleibt das Netto – der Betrag, der dir ausgezahlt wird.

Sozialabgaben

In der Sozialversicherung – also in der Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung – gilt das Solidarprinzip: Man bezahlt nach seiner Leistungsfähigkeit und erhält nach seiner Bedürftigkeit. Auch als Auszubildende*r zahlst du in die Sozialversicherung ein und hast im Bedarfsfall einen Leistungsanspruch. Die Beiträge für die Sozialversicherung werden nach einem bestimmten Prozentsatz berechnet, sodass der Beitrag mit der Höhe des Einkommens steigt. Rund 40 Prozent deiner Brutto-Vergütung sind Sozialabgaben. Wobei du nur 20 Prozent von der Vergütung abgezogen bekommst. Die andere Hälfte ist der sogenannte Arbeitgeber*innenanteil – den trägt also dein*e Arbeitgeber*in oder das Unternehmen. Die konkrete Höhe deiner Sozialabgaben kannst du deiner monatlichen **Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung** entnehmen.



Steuern

Damit der Staat funktioniert, werden Steuern erhoben. Der Steuersatz steigt mit dem Einkommen. Der Eingangsteuersatz beträgt 14 Prozent, der höchste Steuersatz 45 Prozent. Auf deiner Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung, die dir dein*e Arbeitgeber*in monatlich aushändigen muss, kannst du sehen, wie hoch die Beträge sind, die ans Finanzamt gehen. Steuern zahlen musst du erst, wenn dein Einkommen den Grundfreibetrag übersteigt. Dieser beträgt 2024 11.604 Euro im Jahr und 2025 voraussichtlich 11.784 Euro im Jahr. Zudem erhältst du jährlich eine **Lohnsteuerbescheinigung** zur Vorlage beim Finanzamt im Rahmen des Lohnsteuerjahresausgleichs.

Ärztliche Untersuchung

Wenn du unter 18 Jahre alt bist, musst du dich ärztlich untersuchen lassen. Damit wird dein Gesundheits- und Entwicklungsstand festgestellt; insbesondere auch, ob deine Gesundheit durch die Ausübung bestimmter Arbeiten gefährdet werden könnte. Gesetzlich zwingend vorgeschrieben sind eine Erstuntersuchung zu Beginn deiner Ausbildung und eine weitere Nachuntersuchung binnen eines Jahres nach Aufnahme der Beschäftigung. Weitere Nachuntersuchungen können nach Ablauf jedes weiteren Jahres möglich sein (§§ 32 ff. JArbSchG). Für die ärztliche Untersuchung muss dich dein Ausbildungsbetrieb freistellen. Ein Lohnabzug für die Zeit ist unzulässig (§ 43 JArbSchG).



Probezeit

Dein Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Die Probezeit gibt dir und deinem Ausbildungsbetrieb oder -träger die Möglichkeit, euch kennenzulernen. Du kannst herausfinden, ob dir der Beruf tatsächlich liegt und du dir vorstellen kannst, deine Ausbildung in genau diesem Betrieb zu absolvieren. Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate dauern. Andere Vereinbarungen in deinem **Ausbildungsvertrag** sind nicht zulässig (§ 20 BBiG).

Auch Blockunterricht in der Berufsschule oder Krankheit sind keine Gründe für eine längere Probezeit. Durch Krankheit kann sie sich nur verlängern, wenn dies ausdrücklich im **Ausbildungsvertrag** vereinbart ist, eine nicht nur geringfügige Unterbrechung vorliegt, die Dauer der tatsächlichen Erprobung letztlich unverändert bleibt und die Unterbrechung nicht vertragswidrig von dem*der Ausbilder*in herbeigeführt worden ist. In der vollzeitschulischen Ausbildung gilt oftmals das erste Halbjahr als Probezeit. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen von beiden Seiten fristlos gekündigt werden. Die **Kündigung** muss schriftlich erfolgen. Hilfreich ist hierbei, sich immer auch an den **Betriebs- bzw. Personalrat** oder deine **Gewerkschaft** zu wenden.



Von der billigen Anmache über anzügliche Witze bis hin zu körperlichen Übergriffen: **Sexuelle Belästigung** am Arbeitsplatz ist leider keine Seltenheit. Junge Frauen in der Ausbildung sind davon besonders betroffen. Oft schweigen sie aus Scham oder aus Angst, ihren Ausbildungsplatz zu verlieren. Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt, sondern rechtswidrig. Sie kann sogar eine Straftat darstellen. Gegen Angst und Scham helfen vor allem Aufmerksamkeit und Solidarität. Wenn du sexuelle Belästigung erlebt hast, suche dir Unterstützung. Wenn du sexuelle Belästigung mitbekommst, unterstütze die Betroffenen.

Diskriminierung ist die Benachteiligung oder Herabwürdigung von Einzelpersonen oder Gruppen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher Merkmale – so zum Beispiel Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht oder sexuelle Orientierung. Knapp ein Viertel der Auszubildenden mit migrantischem Hintergrund wurde in der Ausbildung schon einmal benachteiligt und ausgegrenzt. Das ist eine erschreckend hohe Zahl. Die realen Zahlen liegen vermutlich noch höher. Allerdings ist Diskriminierung verboten. Deshalb ist es wichtig, nicht zu schweigen.

Mobbing ist systematische Schikane und Psychoterror am Arbeits- oder Ausbildungsplatz – und gibt es leider ziemlich oft. Schätzungen sagen, dass in Deutschland rund 1,5 Millionen Menschen an ihrer Arbeitsstelle schikaniert werden. Das ist ein Problem. Denn Mobbing schmerzt und macht krank. Viele Betroffene bekommen Magen- und Darmbeschwerden, Herzschmerzen, Bluthochdruck oder chronische Krankheiten. Eine besondere Form des Mobbings ist das sogenannte Bossing. Hierbei geht die Schikane vom Vorgesetzten aus, was es oft besonders schwer macht, dagegen vorzugehen. Wenn du Mobbing erlebst, hol dir Unterstützung. Deine Jugend- und Auszubildendenvertretung, dein Betriebs- bzw. Personalrat sowie deine Gewerkschaft sind immer für dich ansprechbar.



Ob sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing – nichts davon ist okay und nichts davon ist erlaubt. Aber allein dagegen vorzugehen, ist meistens nicht leicht. Deshalb: Hol dir Unterstützung, wenn du selbst betroffen bist – und unterstütze Betroffene, wenn du solche Äußerungen oder Handlungen mitbekommst. Deine Jugend- und Auszubildendenvertretung, dein Betriebs- bzw. Personalrat und deine Gewerkschaft beraten dich und stehen dir zur Seite.







02

Der Ausbildungs- alltag in Betrieb und Berufsschule

Die nächsten Seiten geben dir einen Überblick über alle wichtigen Regelungen, die in deinem Ausbildungsalltag eine Rolle spielen (können). Wie immer gilt: Bei Fragen und Problemen sind deine Jugend- und Auszubildendenvertretung, dein Betriebs- bzw. Personalrat und deine Gewerkschaft für dich da.

Ausbildungsqualität

Auszubildende sind keine regulären Arbeitnehmer*innen und dürfen auch nicht als solche behandelt werden. Auszubildende sind „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte“ (BetrVG). Das heißt: Als Auszubildende*r hast du einen besonderen rechtlichen Status. Du bist im Unternehmen, um eine Ausbildung zu machen und einen Beruf zu erlernen. Deshalb hast du einen Ausbildungsvertrag unterschrieben und keinen Arbeitsvertrag. Das unterscheidet dich von regulären Arbeitnehmer*innen. Auszubildende sollen keine Arbeits-, sondern eine Qualifizierungsleistung erbringen. Du bist im Betrieb, um zu lernen und dich zu qualifizieren. Der Betrieb ist wiederum gesetzlich verpflichtet, dir alle Ausbildungsinhalte zu vermitteln, sodass du am Ende deiner Ausbildung in der Lage bist, deinen angestrebten Beruf eigenständig auszuüben.



Ausbildungsqualität im Betrieb

Folgende Punkte spielen eine wichtige Rolle, damit deine Ausbildung im Betrieb zu einer qualifizierten, hochwertigen Lernzeit für dich wird:

- **Es braucht ausreichend Personal, um sich um jede*n Auszubildende*n kümmern zu können. Die Ausbilder*innen müssen regelmäßig qualifiziert werden. Zusätzlich muss es in den einzelnen Abteilungen qualifizierte Ausbildungsbeauftragte geben, die für dich da sind.**
- **Eine regelmäßige Überprüfung der Ausbildungsinhalte deckt Leerstellen und Versäumnisse auf. Voraussetzung ist, dass jede*r Auszubildende zu Beginn der Ausbildung eine sachliche und zeitliche Gliederung für die betriebliche Ausbildung erhält. Das ist Pflicht. Anhand dieses Plans ist es möglich, den Ausbildungsablauf nachzuvollziehen und zu kontrollieren, welche Ausbildungsinhalte vermittelt wurden und welche nicht.**
- **Dein*e Arbeitgeber*in muss die notwendigen Ausbildungsmittel (z. B. Computer) in ausreichender Zahl zur Verfügung stellen. Und die Lehr- und Lernmittel in der Berufsschule müssen den Anforderungen einer modernen Ausbildung im Zeitalter der Digitalisierung entsprechen.**
- **Dein Betrieb sollte dich im Vorfeld der Zwischen- und Abschlussprüfungen bei der Prüfungsvorbereitung unterstützen.**
- **Auch die Mitbestimmung in der Berufsausbildung gehört zu einer qualitativ guten Ausbildung.**

Ausbildungsqualität in der Berufsschule

Die Berufsschule hat die Aufgabe, das im Betrieb oder beim Bildungsträger erlangte Wissen zu vertiefen und auszubauen. Oftmals klaffen hier leider Anspruch und Wirklichkeit auseinander. Damit die Berufsschule das notwendige Wissen so vermitteln kann, dass es zur praktischen Ausbildung passt, müsste z. B. mehr in die Qualifizierung der Berufsschullehrer*innen investiert werden. Manchmal lässt auch die Ausstattung mit Lehrmitteln zu wünschen übrig. Die Qualität deiner Berufsschule kannst du anhand dieser Fragen schnell selbst überprüfen:



- **Sind die Schulbücher inhaltlich auf dem neuesten Stand?**
- **Sind die Inhalte des Unterrichtes und der praktischen Ausbildung gut aufeinander abgestimmt?**
- **Gibt es für den Unterricht ausreichend viele Lehrmittel?**
- **Werden alle Inhalte des Rahmenlehrplanes abgedeckt?**
- **Fallen viele Unterrichtsstunden aus?**

Wenn die Qualität der Berufsschule Mängel aufweist, hast du die Möglichkeit, dich mit anderen Auszubildenden, deiner **Jugend- und Auszubildendenvertretung**, deinem **Betriebs- bzw. Personalrat** oder deiner **Schüler*innenvertretung** zusammensetzen, um gemeinsam Ansätze für Verbesserungen zu finden. Natürlich solltest du Mängel in der Berufsschule auch deinem*r Ausbilder*in im Betrieb mitteilen.

Ausbildungsinhalte

Ziel deiner Ausbildung ist es, einen Beruf zu erlernen. Um dieses Ziel zu erreichen, gibt es einen festgelegten allgemeinen Rahmen für die Ausbildung – damit nicht jede*r Auszubildende für den gleichen Beruf etwas anderes lernt. Dieser Rahmen heißt **Ausbildungsordnung**.

Solch eine Ausbildungsordnung gibt es für jeden Beruf. An der Entwicklung der Ausbildungsordnungen sind Bundesministerien sowie Arbeitgeber*innenseite und wir als Gewerkschaften beteiligt. Gemäß der Ausbildungsordnungen wird dir zunächst eine breit angelegte berufliche Grundbildung vermittelt. Anschließend soll dir eine vertiefende Fachbildung die spätere Ausübung des konkreten Berufes ermöglichen. Ziel der **Berufsausbildung** ist die Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit. Damit sind Fertigkeiten und Kenntnisse gemeint, die für die qualifizierte Ausübung deines Berufes erforderlich sind. Deshalb musst du darauf achten, dass du während deiner Ausbildung alle Inhalte vermittelt bekommst, die zum erfolgreichen Bestehen deiner Prüfungen notwendig sind. Die Inhalte deines Ausbildungsberufs und die Prüfungsanforderungen sind im **Ausbildungsrahmenplan** genau festgehalten. Diesen Ausbildungsrahmenplan gibt es für jeden einzelnen Ausbildungsberuf. In ihm ist aufgelistet, welche Tätigkeiten in einem bestimmten zeitlichen Rahmen in der Ausbildung zu vermitteln sind. Auf die Vermittlung dieser Inhalte hast du Anspruch.

Wenn du tatsächlich nicht ausgebildet wirst, sondern vom Ausbildungsbetrieb wie ein*e ungelernte*r Arbeitnehmer*in eingesetzt wirst, hast du Anspruch auf die übliche Vergütung eines ungelerten Arbeitnehmers, die höher sein kann als deine Ausbildungsvergütung.



Den **Ausbildungsrahmenplan** für deinen Beruf findest du beim Bundesinstitut für Berufsbildung unter bibb.de/berufe. Auch die DGB-Gewerkschaften bieten Broschüren zu Ausbildungsrahmenplänen und entsprechenden Erläuterungen an. Wende dich bei Interesse bitte an deine **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)**, deinen Betriebs- bzw. Personalrat oder an deine Gewerkschaft.

Um den Ausbildungsrahmenplan zu verfeinern, soll jeder Ausbildungsbetrieb einen **betrieblichen Ausbildungsplan** erstellen. Dieser ist gemäß § 11 Abs. 1 Nr. 1 BBiG Teil deines Ausbildungsvertrags. Im betrieblichen Ausbildungsplan ist zeitlich und sachlich gegliedert, wann du wo, wie lange und welche **Tätigkeiten** vermittelt bekommst. Dass du alle vorgesehenen Tätigkeiten auch in dem entsprechenden Umfang lernst, ist Aufgabe deines Betriebs oder Bildungsträgers – er hat sich darum zu kümmern, dass der betriebliche Ausbildungsplan eingehalten wird. Sollte dein Ausbildungsbetrieb selbst nicht in der Lage sein, alle geforderten Inhalte abzudecken, muss er mit anderen Betrieben kooperieren oder den Besuch entsprechender qualifizierter Seminare ermöglichen.

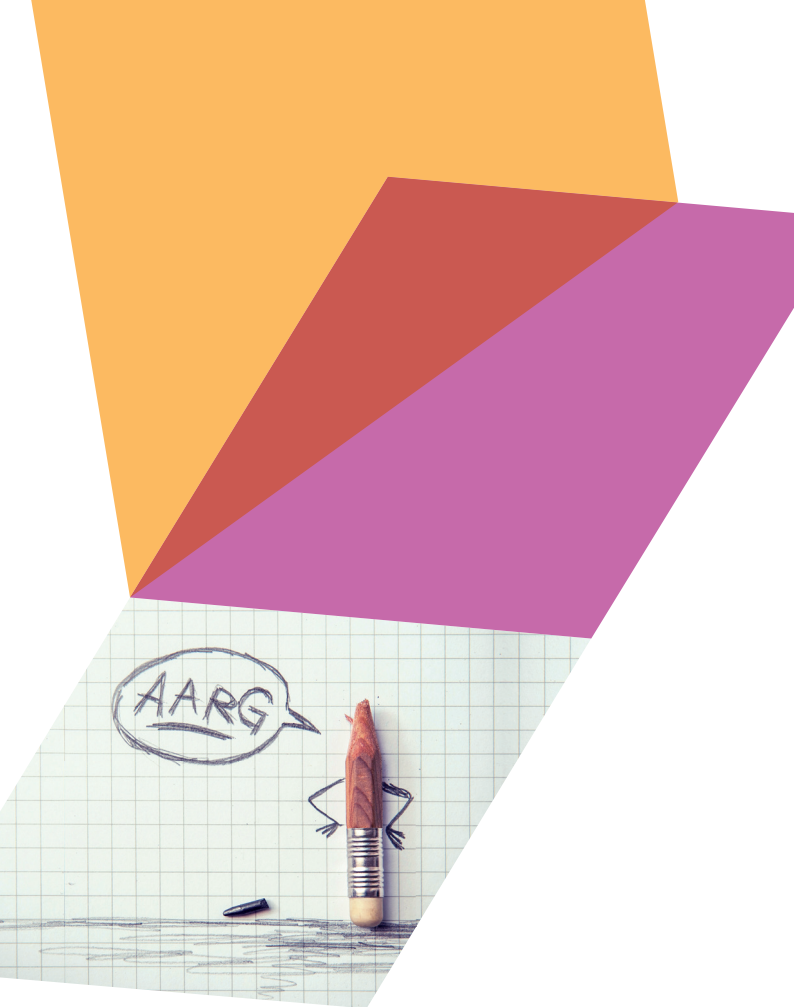
Der betriebliche Ausbildungsplan muss dir am Anfang deiner Ausbildung zusammen mit dem Ausbildungsvertrag ausgehändigt werden – mindestens als Anlage zum Vertrag. Wenn das nicht der Fall ist, empfehlen wir, dir ein Exemplar zu organisieren. Nur so kannst du kontrollieren, ob du auch wirklich lernst, was du lernen musst. Denn die Kenntnis der Inhalte wird später in der Prüfung vorausgesetzt.

Um zu checken, ob der Ausbildungsplan eingehalten wird, gibt es ein Instrument, das als Teil der Berufsausbildung vorgeschrieben ist: das **Berichtsheft**. Es kann sowohl handschriftlich als auch elektronisch geführt werden. Was für dich gilt, entnimmst du deinem Ausbildungsvertrag.

In das Berichtsheft trägst du alle Tätigkeiten ein, die du während deiner Ausbildung im Betrieb, beim Bildungsträger oder in der Berufsschule ausgeübt hast. Da das Führen des Berichtshefts Bestandteil deiner Ausbildung ist, darfst du es am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit ausfüllen (§ 13 Nr. 7; 14 Abs. 2 BBiG). Die Berichtshefte sind eine Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung. Deshalb müssen sie immer vollständig ausgefüllt und von den Ausbilder*innen und Lehrer*innen durchgesehen und unterschrieben werden. Wichtig: Nur was Teil der Ausbildung war, kann geprüft werden. Wenn also vorgeschriebene Inhalte im Rahmen deiner Ausbildung nicht vermittelt wurden, kannst du dies im Zweifel über dein Berichtsheft nachweisen. Dann müssen diese Aufgaben aus deiner Prüfung ausgeschlossen werden.

Häufig kommt es vor, dass gerade Auszubildende mit Arbeiten betraut werden, die nicht dem Ausbildungsinhalt des Berufes entsprechen bzw. nicht in dem Ausmaß notwendig sind. Diese „Aufgaben“ nennt man **ausbildungsfremde Tätigkeiten**.

Ein Beispiel: Eine Auszubildende zur Bankkauffrau wird zum Einkaufen in den Supermarkt geschickt. Anschließend muss sie noch die Fenster putzen, den Rasen mähen und das Auto vom Chef waschen. Ganz klar: Diese Tätigkeiten sind nicht für den Beruf einer Bankkauffrau erforderlich. Ausbildungsfremde Tätigkeiten sind verboten (§ 14 Abs. 3 BBiG) – du sollst nicht als billige Arbeitskraft ausgenutzt werden.



Es gibt aber auch schwer zu erkennende ausbildungsfremde Tätigkeiten, z. B. Ablage- und Kopierarbeiten in der kaufmännischen Ausbildung. Diese Aufgaben sind zweifelsohne auch Bestandteil der Ausbildung. Wenn sie jedoch dominieren oder gar ausschließlich gemacht werden, dienen sie nicht mehr dem Ausbildungszweck und können als ausbildungsfremde Tätigkeiten eingestuft werden.

Wenn du häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen musst bzw. dir ständig dieselben Aufgaben übertragen werden, sodass du befürchtest, dass die anderen Inhalte deiner Ausbildung zu kurz kommen, solltest du dich dagegen wehren. Du kannst die Lage am besten einschätzen, wenn du dein Berichtsheft mit dem betrieblichen Ausbildungsplan oder dem Ausbildungsrahmenplan abgleichst.

In das **Berichtsheft** kommen nur die Tätigkeiten, die du auch wirklich gemacht hast. Wenn du bestimmte Inhalte der Ausbildung nicht gelernt hast, kannst du das mit deinem Berichtsheft nachweisen. Wenn sich dein*e Ausbilder*in weigert, das wahrheitsgemäß ausgefüllte Berichtsheft zu unterschreiben, und dich zwingt, es vorher zu korrigieren, solltest du zuvor vom Original eine Kopie machen, um trotzdem einen Nachweis über deine wirklichen Ausbildungsinhalte zu haben. Oder aber ein zweites Berichtsheft mit deinen tatsächlichen Tätigkeiten führen und Kontakt zu deiner **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)**, deinem **Betriebs- oder Personalrat** bzw. deiner **Gewerkschaft** aufnehmen.

Ausbildungsmittel

Ausbildungsmittel sind insbesondere Werkzeuge und -stoffe, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen im Betrieb notwendig sind. Musst du deine Arbeitsmaterialien und Werkzeuge selbst bezahlen? Wenn ja, dann ist das nicht zulässig. Dein Betrieb muss dir alle Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung stellen. § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG sagt dazu Folgendes: „Ausbildende haben Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge, Werkstoffe und Fachliteratur zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind.“ Seit 2020 ist jetzt auch die Fachliteratur erfasst, die du im Rahmen deiner betrieblichen Ausbildung brauchst. Kurzum: Für die Ausbildungsmittel, die du im Betrieb brauchst, zahlt dein Betrieb.

Selbst wenn alle Ausbildungsmittel zur Verfügung stehen, ist insbesondere bei Maschinen wie Computern oder Zeichentischen darauf zu achten, dass sie für die Auszubildenden in der vorgeschriebenen Zeit auch nutzbar sind. Sie müssen für die Ausbildung bereitstehen und dürfen nicht hauptsächlich von anderen Kolleg*innen genutzt werden.



Arbeitsschutz

Belehrungen, Anordnungen und zahlreiche Schilder im Betrieb weisen dich immer wieder darauf hin, dass Arbeitsschutzmaßnahmen wichtig für die Unfallverhütung sind. Diese Maßnahmen erscheinen dir vielleicht übertrieben, aber sie dienen deinem Schutz und sollten auf jeden Fall eingehalten werden, um Schäden vorzubeugen. Auszubildende sind fast doppelt so häufig von Unfällen im Betrieb betroffen wie andere Beschäftigte, weil ihnen oftmals noch die nötige Erfahrung fehlt.

Im **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** stehen grundlegende Schutzvorschriften, an die sich jeder Betrieb halten muss. Das Gesetz verpflichtet deine*n Arbeitgeber*in bzw. Auszubildende*n, die Gefährdungen im Betrieb zu beurteilen und entsprechende Schutzmaßnahmen zu treffen. So müssen dir und deinen Kolleg*innen z. B. **Arbeitsschutzkleidung** wie Handschuhe, Schutzhelme und -brillen kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

Genauer regeln die **Arbeitsstättenverordnung** und die sie ergänzenden Vorschriften. Sie geben an, wie Arbeitsplätze gestaltet sein müssen. So ist ein Schutz vor schädlichen Einflüssen wie Gasen, Dämpfen, Staub und Lärm zwingend. Die Arbeitsplätze müssen zudem ausreichend groß sein. Darüber hinaus braucht es gesonderte Pausen-, Umkleide- und Sanitarräume.

Besondere Schutzbestimmungen gelten auch für den Umgang mit gefährlichen Stoffen, die z. B. giftig, ätzend, reizend oder krebserregend sind. Diese Stoffe müssen vom Hersteller besonders gekennzeichnet sein, damit im Betrieb wirksame Schutzmaßnahmen

ergriffen werden können. Die Einhaltung dieser Regelungen wird durch die Gewerbeaufsichtsämter überprüft.

Für jugendliche Auszubildende unter 18 Jahren gibt das **Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)** weitere Regeln vor: So dürfen Jugendliche keine gefährlichen Arbeiten – beispielsweise verbunden mit schädlichem Lärm, außergewöhnlicher Hitze, Kälte oder starker Nässe – ausüben.



Akkordarbeit ist leistungsabhängiges Arbeiten. Eine bestimmte Anzahl von Produkten muss in einer festgelegten Zeit erreicht werden. Da Akkordarbeit in der Regel mit besonderen gesundheitlichen Gefahren verbunden ist, ist sie für bestimmte Gruppen verboten: z. B. für schwangere Frauen sowie Jugendliche unter 18 Jahren (§ 23 JArbSchG). Berufsausbildungen, die Akkordarbeit vorsehen, bilden die Ausnahme.

Akkordlohn ist die Bezahlung nach Leistung (bei Akkordarbeit). Der Betriebs- bzw. Personalrat hat in diesem Fall ein Mitbestimmungsrecht, wer unter welchen Bedingungen Akkordlohn erhält.

Arbeitszeit

Ein Thema, das im Ausbildungsalltag immer wieder aufkommt, ist die Arbeitszeit. Hier gibt es gesetzliche Grenzen. Allerdings verstoßen Arbeitgeber*innen häufig gegen die rechtlichen Grundlagen – obwohl sie eindeutig sind.

Die **Arbeitszeit für Jugendliche** (also für Auszubildende unter 18 Jahren) ist grundsätzlich auf acht Stunden täglich und auf 40 Stunden wöchentlich begrenzt. Ist allerdings die Arbeitszeit an einzelnen Werktagen auf unter acht Stunden verkürzt, kann sie an den übrigen Werktagen derselben Woche auf bis zu 8,5 Stunden verlängert werden. Wird in Verbindung mit einem Sonn- oder Feiertag an einem Werktag nicht gearbeitet, darf die dafür ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden Wochen, einschließlich der Woche, in der der Werktag frei ist, verteilt werden. Aber auch dann darf nicht mehr als 8,5 Stunden täglich und im Durchschnitt der fünf Wochen nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich gearbeitet werden.



Übrigens: Werktage sind Montag bis einschließlich Samstag.

Zwischen 20 und 6 Uhr dürfen Jugendliche nach § 14 JArbSchG nicht beschäftigt werden – hierbei gibt es eine ganze Menge Ausnahmen, zum Beispiel in der Gastronomie, im Hotelgewerbe, in Betrieben mit dauerhafter Schichtarbeit (z. B. in Krankenhäusern) sowie in Bäckereien und Konditoreien. Deine Jugend- und Auszubildendenvertretung, dein Betriebs- bzw. Personalrat oder deine Gewerkschaft sind gute Ansprechpartner*innen für konkrete Fragen.

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen, so sieht es § 15 JArbSchG vor. Jugendliche dürfen grundsätzlich an Samstagen und Sonntagen nicht beschäftigt werden. Dafür gibt es aber auch wieder zahlreiche Ausnahmen (§ 16 und 17 JArbSchG). Wenn du also Samstag oder Sonntag arbeitest, muss du an einem anderen Tag in dieser Woche frei bekommen.

Auch hinsichtlich der **Arbeitszeit für volljährige Auszubildende** gibt es Einschränkungen. Auf sie findet – wie für alle volljährigen Arbeitnehmer*innen – das **Arbeitszeitgesetz (ArbZG)** Anwendung. Danach beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit acht Stunden. Sie kann aber auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn gewährleistet ist, dass du innerhalb von 24 Wochen oder sechs Kalendermonaten durchschnittlich nur acht Stunden werktätlich arbeitest. Das ArbZG lässt daher eine Beschäftigung von bis zu 60 Stunden wöchentlich (bei einer Sechs-Tage-Woche) bzw. durchschnittlich 48 Stunden je Woche zu. Dies ist allerdings nur der gesetzliche Rahmen für die Arbeitszeit. Tarifverträge sehen meist nur eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 bis 39 Stunden vor. Es können auch verschiedene bzw. abweichende Arbeitszeitmodelle in den Betrieben oder Dienststellen aufgrund von **Betriebs- oder Dienstvereinbarungen** bestehen. Übrigens: In den genannten Zeiten sind die Pausen nicht enthalten.



Die Fahrzeiten, die du täglich zum Ausbildungsbetrieb und nach Hause brauchst, muss der*die Arbeitgeber*in nicht auf deine Ausbildungszeit anrechnen oder vergüten. Es sei denn, Tarifverträge oder betriebliche Regelungen beinhalten andere Vereinbarungen. Etwas anderes gilt für die Wege von der Berufsschule zum Ausbildungsbetrieb. Diese Fahrzeiten müssen dir angerechnet werden.





Vereinbarungen, die der Betriebs- bzw. Personalrat mit dem Unternehmen bzw. der Dienststelle aushandelt, werden Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen genannt. In ihnen können zum Beispiel Arbeitszeitmodelle, die Übernahme nach der Ausbildung, Weiterbildungsmöglichkeiten, Umweltschutz, Chancengleichheit oder der Abbau von Diskriminierung geregelt werden. Ob und welche Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen für dich gelten, erfährst du bei deiner Jugend- und Auszubildendenvertretung oder deinem Betriebs- bzw. Personalrat.

In deinem Ausbildungsvertrag ist deine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt. Lass dich in deiner Ausbildung nicht auf Überstunden und Mehrarbeit ein, du hast ein Recht auf Freizeit. Außerdem bist du in der Ausbildung, um einen Beruf zu erlernen – und kein*e reguläre*r Arbeitnehmer*in.

§ Das BBiG sagt in §17 Absatz 7 dazu: „Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch die Gewährung entsprechender Freizeit auszugleichen.“ Eine Überschreitung deiner vertraglichen Ausbildungszeit ohne Freizeitausgleich oder Bezahlung ist also verboten.



Was passiert, wenn dein Ausbildungsbetrieb dich plötzlich nach Hause schickt, weil „keine Arbeit mehr da ist“ oder dich gleich mit weniger Stunden als deiner vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit einplant, um z. B. Stunden für später „anzusparen“? Es entstehen sogenannte **Minusstunden**.

Das „**Nachhause schicken**“, weil angeblich nicht genügend Arbeit da ist, führt nicht dazu, dass du diese Zeit nacharbeiten musst oder dir das Gehalt gekürzt werden kann. Das Risiko, dich nicht beschäftigen zu können, trägt die*der Auszubildende ganz allein und kann es nicht durch Nacharbeiten oder Gehaltskürzungen auf dich abwälzen (§ 19 Abs. 1 Ziff. 2 lit. a BBiG und § 615 BGB). Dein Anspruch ist aber auf sechs Wochen begrenzt.

Ziel deiner Ausbildung ist es, einen Beruf zu erlernen. Deshalb muss die Arbeitszeit dazu dienen, dir alles dafür Erforderliche beizubringen. Zudem muss in deinem Ausbildungsvertrag ausdrücklich die tägliche Arbeitszeit festgelegt sein (§ 11 BBiG). Die*der Auszubildende verletzt ihre*seine Pflicht, wenn sie*er dich nicht im vereinbarten zeitlichen Umfang ausbildet. Darüber hinaus kann eine Reduzierung deiner Auszubildendenvergütung aufgrund arbeitgeberseitig verursachter Minusstunden dazu führen, dass sie nicht mehr angemessen (also nicht mehr hoch genug) im Sinne des § 17 BBiG ist.

Beim Thema Minusstunden ist es sinnvoll, wenn du dir fachkundige Unterstützung organisierst. Denn es gibt einiges, was du machen kannst und beachten musst. Wende dich bitte an deine **Jugend- und Auszubildendenvertretung**, deinen **Betriebs- bzw. Personalrat** oder deine **Gewerkschaft**.

Ruhepausen

Dir stehen per Gesetz Ruhepausen zu.

§ Für jugendliche Auszubildende unter 18 Jahren gilt folgende Pausenregelung (§ 11 JArbSchG):

- **Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4,5 bis maximal 6 Stunden hast du Anspruch auf eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten.**
- **Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden hast du Anspruch auf eine Ruhepause von mindestens 60 Minuten.**

§ Für Auszubildende über 18 Jahre gilt (§ 4 ArbZG):

- **Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden hast du Anspruch auf eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten.**
- **Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden hast du Anspruch auf eine Ruhepause von 45 Minuten.**

Grundsätzlich gilt, dass die Pause zwar aufgeteilt werden kann, jedoch nicht in kürzere Zeitabschnitte als jeweils mindestens 15 Minuten. Häufig sind in Tarifverträgen oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen bessere Regelungen vereinbart – bitte wende dich für detaillierte Informationen an deine Jugend- und Auszubildendenvertretung, deinen Betriebs- bzw. Personalrat oder deine Gewerkschaft.



„Raucherpausen“: Nach dem Gesetz gibt es keinen Anspruch auf derartige Pausen.

„Pause am Arbeitsplatz“: Der Aufenthalt am Arbeitsplatz bzw. in den Arbeitsräumen ist jugendlichen Auszubildenden nur gestattet, wenn die Arbeit in diesen Räumen eingestellt wird und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird (§ 11 Abs. 3 JArbSchG). Auch für alle anderen gilt, dass Pausen grundsätzlich nicht am Arbeitsplatz verbracht werden sollten.



Freistellung für die Berufsschule

Grundsätzlich gilt: Für den Besuch der Berufsschule und Schulveranstaltungen sowie für Prüfungen muss du als Auszubildende*r von der betrieblichen Ausbildung freigestellt werden (§15 BBiG). Für die Zeit der Freistellung ist die Vergütung fortzuzahlen (§19 BBiG).

§ Grundsätzlich gilt:

- **Auszubildende dürfen vor einem vor 9 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht nicht beschäftigt werden (§15 Abs.1 BBiG).**
- **Genau ein Berufsschultag in der Woche mit mehr als 5 Unterrichtsstunden (je 45 Minuten) muss mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit angerechnet werden (§15 Abs. 2 Nr. 2 BBiG).**
- **Auszubildende müssen an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden (je 45 Minuten) nicht mehr arbeiten. Das gilt aber nur für einen Berufsschultag in der Woche (§15 Abs.1 Nr. 2 BBiG).**
- **Auszubildende müssen in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen nicht in den Betrieb (§15 Abs.1 Nr. 3 BBiG). Die Berufsschulwoche ist mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit anzurechnen (§15 Abs. 2 Nr. 3 BBiG).**

- **Auszubildende müssen für die Teilnahme an Prüfungen und an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freigestellt werden (§ 15 Abs. 1 Nr. 5 BBiG).**
- **Die Pausen in der Berufsschule und die Wegezeit von der Berufsschule zum Betrieb sind bei der Arbeitszeit anzurechnen.**

Für Auszubildende unter 18 Jahren gilt zusätzlich:

Die Höchstarbeitszeitgrenzen für Jugendliche dürfen nicht überschritten werden (max. 8,5 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche im Durchschnitt von 5 Wochen).

Für Auszubildende über 18 Jahren gilt zusätzlich:

Die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden am Tag und von wöchentlich 48 Stunden (ohne Pausen) darf aber in keinem Fall überschritten werden.



Wichtig: Auszubildende dürfen nur dann nach der Berufsschule im Betrieb weiter ausgebildet werden, wenn das zumutbar ist. Um zumutbar zu sein, muss die verbleibende betriebliche Restausbildungszeit in einem sinnvollen Verhältnis zu der dafür anzuwendenden Wegezeit stehen.

Vielfach gibt es Tarifverträge oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen, in denen geregelt ist, dass du generell nach der Berufsschule nicht in den Betrieb musst oder aber die Berufsschulzeiten komplett auf die Ausbildungszeiten angerechnet werden. Deine **Jugend- und Auszubildendenvertretung**, dein **Betriebs- bzw. Personalrat** oder deine **Gewerkschaft** können dir hierzu konkrete Informationen geben.

Fehlzeiten

Hat man während der Ausbildung zu viel gefehlt, weist man also erhebliche Fehlzeiten auf, so kann dies dazu führen, dass man nicht zur Abschlussprüfung zugelassen wird. Die oft angenommene Zehn-Prozent-Grenze ist jedoch nicht ausschlaggebend dafür, ob eine Zulassung erfolgt oder nicht. Vielmehr muss geschaut werden, ob in den Fehlzeiten für die Berufsbildung wesentliche Inhalte vermittelt worden wären, oder nicht. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Fehlzeiten zu erheblich sind, ist also eine Menge Auslegungsspielraum gegeben. Wir empfehlen dir, im Zweifel Beratung bei deiner Jugend- und Auszubildendenvertretung, deinem Betriebs- bzw. Personalrat oder deiner Gewerkschaft einzuholen.

Prüfungen in der Ausbildung

Mit der **Abschlussprüfung** wird festgestellt, ob du die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten besitzt, die dein Beruf von dir verlangt. Die Zulassung zur Abschlussprüfung ist davon abhängig, ob du die Zwischenprüfung erfolgreich bestanden hast. Außerdem muss dein vollständig ausgefülltes und unterzeichnetes Berichtsheft vorliegen.


Es ist auch möglich, dass die Abschlussprüfung in zwei zeitlich getrennten Teilen durchgeführt wird. Der erste Teil der Abschlussprüfung hat dann den Charakter einer Zwischenprüfung. Für die Vorbereitungen auf Prüfungen haben alle Auszubildenden einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung am letzten Arbeitstag vor der schriftlichen Abschlussprüfung. Ist die Prüfung an einem Montag, bist du für den Freitag davor aber nicht freigestellt. Übrigens: Deine Gewerkschaft bietet auch Seminare mit guten Tipps für eine stressfreie Prüfungsvorbereitung an. Online findest du dazu nähere Informationen.



Urlaub

Die Anzahl der Urlaubstage muss schriftlich in deinem Ausbildungsvertrag festgehalten sein. Der gesetzliche Mindestanspruch ist vom Alter abhängig. Das **Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)** regelt in § 19 den jährlichen Urlaubsanspruch für Jugendliche unter 18 Jahren. Entscheidend ist dein Alter zu Beginn des Kalenderjahres:

- **Unter 16 Jahren: Anspruch auf 30 Werktage Urlaub**
- **Unter 17 Jahren: Anspruch auf 27 Werktage Urlaub**
- **Unter 18 Jahren: Anspruch auf 25 Werktage Urlaub**

 Zur Erinnerung: Werktage sind die Tage Montag bis Samstag. Als Arbeitstage gelten Montag bis Freitag.

Wenn du eine Fünf-Tage-Woche hast (wie in § 15 JArbSchG vorgesehen), sind die Urlaubstage anteilig zu berechnen, d. h. 25, 23 und 21 Arbeitstage.

Für alle über 18 Jahre gilt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Darin steht, dass du Anspruch auf mindestens 24 Werktage bezahlten Urlaub pro Jahr hast. 24 Werktage entsprechen vier Wochen. Ist dein Urlaub in Arbeits- bzw. Ausbildungstagen angegeben, kommt es darauf an, wie viele Tage pro Woche dein Ausbildungsvertrag als Arbeits- bzw. Ausbildungstage festschreibt. Arbeitest du an fünf Tagen in der Woche, hast du nach § 3 BUrlG Anspruch auf 20 Arbeitstage Urlaub. Das sind ebenfalls vier Wochen im Jahr.

In den meisten **Tarifverträgen** ist ein höherer Urlaubsanspruch geregelt – oft bis zu 30 Tagen. Was für dich gilt, erfährst du bei deiner **Jugend- und Auszubildendenvertretung**, deinem **Betriebs- bzw. Personalrat** oder deiner **Gewerkschaft**.

Übrigens: Urlaub solltest du in dem Jahr nehmen, in dem er entsteht. Solltest du doch einmal Resturlaub mit ins nächste Jahr nehmen, kann er in der Regel nur verfallen, wenn dein Arbeitgeber dich vorher darauf hingewiesen hat und dir ermöglicht hat, den Urlaub zu nehmen.

Bildungsurlaub

Bildungsurlaub ist das Recht auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für bestimmte Bildungsmaßnahmen – unabhängig vom übrigen Urlaub, der dir darüber hinaus weiterhin zusteht. Die Bildungsmaßnahmen können ganz unterschiedlich sein – eine Sprachreise, ein Computerkurs oder ein Seminar zur Qualität der Ausbildung. Hauptsache, sie sind offiziell von der zuständigen Stelle im Bundesland als Bildungsurlaub anerkannt.

Da Bildung Ländersache ist, gibt es in jedem Bundesland unterschiedliche Regelungen und Handhabungen. Die wichtigsten Informationen zur Orientierung findest du auf den folgenden Seiten. Alle Angaben zur Anzahl der Urlaubstage beziehen sich auf eine Fünf-Tage-Woche. Das bedeutet, dass der Anspruch sich gegebenenfalls verringert, wenn du weniger Tage pro Woche arbeitest.

→ bildungsurlaub-machen.de



Schleswig-Holstein

Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung bist, kannst du fünf Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr nehmen. Unter bestimmten Umständen können auch zehn Arbeitstage Bildungsurlaub in zwei Kalenderjahren beansprucht werden.

Hamburg

Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung bist, hast du Anspruch auf zehn Arbeitstage Bildungsurlaub innerhalb von zwei Kalenderjahren.

Bremen

Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung bist, hast du Anspruch auf zehn Arbeitstage Bildungsurlaub innerhalb von zwei Kalenderjahren.

Niedersachsen

Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung bist, kannst du entweder fünf Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr oder, unter bestimmten Umständen, zehn Arbeitstage in zwei Jahren in Anspruch nehmen. Auch hier gibt es Einschränkungsmöglichkeiten durch den*die Arbeitgeber*in.

Nordrhein-Westfalen

Auszubildende haben einen Anspruch auf fünf Arbeitstage während der Ausbildung zur politischen Arbeitnehmer*innenweiterbildung. Für Arbeitnehmer*innen besteht der Anspruch in Höhe von fünf Arbeitstagen pro Jahr. Der Anspruch von zwei Jahren kann zusammengefasst werden. Auch hier gibt es Einschränkungsmöglichkeiten durch den*die Arbeitgeber*in.

Mecklenburg-Vorpommern

Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung bist, kannst du einmalig während deiner Ausbildung fünf Tage Bildungsurlaub nehmen – und zwar zur politischen Weiterbildung oder für eine Weiterbildung, die zur Wahrnehmung eines Ehrenamts notwendig ist. Nach der Ausbildung stehen dir jährlich fünf Tage zur Verfügung, ein bestimmter Zweck ist dann nicht mehr erforderlich. Auch hier gibt es Einschränkungsmöglichkeiten durch den*die Arbeitgeber*in.

Berlin

Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung und unter 25 Jahre alt bist, kannst du zehn Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr nehmen, aber nur zur politischen Weiterbildung. Wenn du älter als 25 Jahre bist, sind es zehn Arbeitstage Bildungsurlaub innerhalb von zwei Kalenderjahren. Auch hier gibt es einige Einschränkungen.

Brandenburg

Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung bist, hast du Anspruch auf zehn Arbeitstage Bildungsurlaub innerhalb von zwei Kalenderjahren. Auch hier gibt es einige Einschränkungen.

Sachsen-Anhalt

Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung bist, kannst du fünf Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr nehmen. Es können auch zehn Arbeitstage Bildungsurlaub in zwei Kalenderjahren beansprucht werden. Auch hier gibt es Einschränkungen für Kleinbetriebe.

Rheinland-Pfalz

Wenn du mindestens sechs Monate in der Ausbildung bist, hast du Anspruch auf fünf Arbeitstage Bildungsurlaub im Ausbildungsjahr zur gesellschaftspolitischen Weiterbildung, wenn dadurch das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird. Nach der Ausbildung hast du Anspruch auf zehn Arbeitstage Bildungsurlaub in zwei Kalenderjahren. Auch hier gibt es Einschränkungenmöglichkeiten durch den*die Arbeitgeber*in.

Saarland

Ein Anspruch besteht nur für politische und berufliche Weiterbildung. Wenn du mindestens zwölf Monate in der Ausbildung bist, hast du pro Jahr Anspruch auf sechs Arbeitstage Bildungsurlaub, wobei ab dem dritten Tag eine Freistellung nur insoweit beansprucht werden kann, wie du im gleichen Umfang arbeitsfreie Zeit einbringst. Die Ansprüche können unter Umständen für zwei Kalenderjahre zusammengefasst werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann aber auch ein längerer Bildungsurlaubsanspruch bestehen. Auch hier gibt es Einschränkungen.

Baden-Württemberg

Auszubildende haben Anspruch auf fünf Arbeitstage während der Ausbildung, aber nur zur politischen Weiterbildung. Arbeitnehmer*innen haben nach zwölf Monaten Beschäftigungsdauer einen Anspruch auf fünf Arbeitstage Weiterbildungsurlaub im Jahr bei Vollzeitbeschäftigung. Hierzu gibt es leider noch gesetzliche Einschränkungen, die es dem*der Arbeitgeber*in ermöglichen, berechtigt den Anspruch abzulehnen.

Hessen

Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung bist, dann kannst du fünf Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr oder, unter bestimmten Umständen, zehn Arbeitstage in zwei Jahren in Anspruch nehmen. Auch hier gibt es Einschränkungsmöglichkeiten durch den*die Arbeitgeber*in.

Thüringen

Für Auszubildende beträgt – nach einer sechsmonatigen Wartezeit – der Anspruch allerdings statt der ansonsten geltenden fünf Tage nur drei Tage innerhalb eines Kalenderjahres. Eine Übertragung in das Folgejahr ist unter bestimmten Umständen möglich. Es bestehen leider noch weitere Beschränkungen, die den Anspruch entweder entfallen lassen oder es dem*der Arbeitgeber*in ermöglichen, den Bildungsurlaub abzulehnen.

Sachsen

Es gibt leider kein Bildungsurlaubsgesetz. Damit du trotzdem Seminare besuchen kannst, kontaktiere am besten deine Jugend- und Auszubildendenvertretung, deinen Betriebs- bzw. Personalrat oder deine Gewerkschaft.

Bayern

Es gibt leider kein Bildungsurlaubsgesetz. Damit du trotzdem Seminare besuchen kannst, kontaktiere am besten deine Jugend- und Auszubildendenvertretung, deinen Betriebs- bzw. Personalrat oder deine Gewerkschaft.

Kündigung

Klar ist: Auszubildenden darf nicht grundlos gekündigt werden. Die Voraussetzungen für eine Kündigung sind gesetzlich festgelegt. Man unterscheidet die außerordentliche, in der Regel fristlose Kündigung, und die ordentliche Kündigung, die das Beschäftigungsverhältnis nach Ablauf einer Frist beendet. Nur während der Probezeit können beide Seiten ohne Angabe von Gründen fristlos kündigen. Nach der Probezeit kann dir nur aufgrund von schwerwiegenden Vorfällen gekündigt werden. Solche Gründe können u. a. sein:

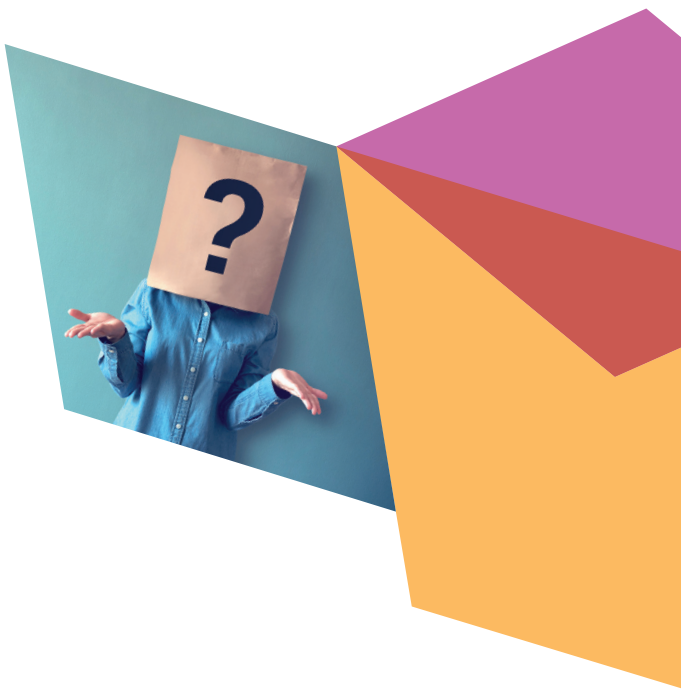
- **häufiges, wiederholtes und abgemahntes Zuspätkommen**
- **Diebstahl und andere Straftaten während der Ausbildungszeit**
- **rassistische Äußerungen und Handlungen**
- **„Krankfeiern“**

Schwerwiegende Gründe, die deinem*deiner Arbeitgeber*in schon länger als zwei Wochen bekannt sind, können kein Anlass zur außerordentlichen/fristlosen Kündigung sein. Du kannst ebenfalls bei schwerwiegenden Vorfällen fristlos kündigen, beispielsweise wenn du an deinem Arbeitsplatz geschlagen, gemobbt oder sexuell belästigt wirst. Ansonsten kannst du deinen Ausbildungsvertrag mit einer Frist von vier Wochen kündigen. Jede Kündigung muss schriftlich und – nach der Probezeit – unter Angabe der Gründe erfolgen.

Auch wenn das Unternehmen umstrukturiert wird oder wirtschaftliche Schwierigkeiten hat, ist das noch kein Grund, das Ausbildungsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen außerordentlich zu kündigen. Nur wenn der Betrieb vollständig stillgelegt wird

oder so weit eingeschränkt wird, dass es im gesamten Unternehmen keine Ausbildungsmöglichkeit mehr speziell für deinen Beruf gibt, kann ausnahmsweise außerordentlich aus betriebsbedingten Gründen gekündigt werden.

Bitte wende dich, wenn es um Kündigung geht, in jedem Fall an deine **Jugend- und Auszubildendenvertretung**, deinen **Betriebs- bzw. Personalrat** oder deine **Gewerkschaft**.



Rechtsschutz im Fall einer Kündigung

Wenn du dich gegen eine **Kündigung** wehren willst, musst du schnell handeln. Gibt es für deinen Berufszweig einen **Schlichtungsausschuss** oder eine **Schlichtungsstelle** (in der Regel bei der IHK), musst du diese Stelle innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung anrufen. Nachdem der Ausschuss oder die Schlichtungsstelle dich und den*die Arbeitgeber*in angehört hat, wird man dort versuchen, eine Einigung herbeizuführen. Wenn das nicht funktioniert, wird durch Spruch entschieden. Innerhalb von einer Woche kannst du bzw. der*die Arbeitgeber*in diesen Spruch anerkennen. Wenn eine der Parteien den Spruch nicht anerkennt, kannst du innerhalb von zwei Wochen eine Kündigungsschutzklage erheben. Gibt es keine Schlichtungsstelle für deinen Berufszweig, muss die Kündigungsschutzklage spätestens drei Wochen nach Erhalt der Kündigung beim Gericht eingereicht werden.

Am sinnvollsten ist es, wenn du dich fachkundig beraten und vertreten lässt. Eine der vielen Leistungen, die **Gewerkschaften** anbieten, ist der **Arbeits- und Sozialrechtsschutz**.



Aufhebungsvertrag

Dein Ausbildungsverhältnis kann auch durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden. Dabei lösen Auszubildende und Arbeitgeber*innenseite das Ausbildungsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen auf. Ein Aufhebungsvertrag ist keine Kündigung. Denn beide Vertragspartner*innen entscheiden sich dafür, das Ausbildungsverhältnis nicht fortzusetzen. Der Zeitpunkt der Vertragsauflösung kann dabei frei vereinbart werden. Es gibt keine Fristen, die eingehalten werden müssen. Trotzdem ist es ratsam, den Aufhebungsvertrag in Ruhe zu prüfen und dich im Zweifel beraten zu lassen.

Und Achtung, wenn dein*deine Arbeitgeber*in bzw. Ausbilder*in einseitig von dir verlangt, einen Aufhebungsvertrag zu unterzeichnen! Du bist nicht verpflichtet, dies zu tun. Vor allem dann nicht, wenn du nicht auch selbst das Ausbildungsverhältnis beenden möchtest. Gegen einen einmal unterschriebenen Aufhebungsvertrag kann man meistens nicht mehr viel unternehmen. Aber mit dem Aufhebungsvertrag können erhebliche Nachteile verbunden sein, zum Beispiel eine zwölfwöchige Sperrzeit bei der Bundesagentur für Arbeit oder dem Jobcenter, wenn du im Anschluss **Arbeitslosengeld** beziehen musst. Bitte wende dich an deine **Jugend- und Auszubildendenvertretung**, deinen **Betriebs- bzw. Personalrat** oder deine **Gewerkschaft**.



Finanzielle Hilfen während der Ausbildung

Sicherlich hast du auch schon daran gedacht, dir eine eigene Wohnung zu suchen oder eine WG zu gründen, um auf eigenen Beinen zu stehen und von deinen Eltern unabhängig zu sein. Nur reicht oftmals das Geld nicht aus, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Grundsätzlich sind deine Eltern unterhaltspflichtig, während du dich in deiner Erstausbildung befindest. Die Höhe des **Unterhalts** richtet sich nach ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit.

Auszubildende, die eine Berufsvorbereitungsmaßnahme besuchen, um dual, außer- oder überbetrieblich ausgebildet zu werden, können bei der örtlichen Agentur für Arbeit einen Antrag auf **Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)** stellen. Unter bestimmten Voraussetzungen werden zusätzlich Wohn-, Kleider- und Fahrtkosten bezuschusst. Auszubildende in vollzeitschulischer Ausbildung können keine BAB, aber dafür **BAföG** für Schüler*innen beim Amt für Ausbildungsförderung beantragen.

Die Berechnung von BAB und BAföG ist ähnlich: Zunächst wird ein sogenannter „Bedarf für den Lebensunterhalt“ ermittelt, der von Alter, Familienstand und Unterbringung abhängt. Deine eigene Ausbildungsvergütung sowie das Einkommen deiner Eltern werden dabei berücksichtigt – falls du verheiratet bist, auch das Einkommen deines*deiner Partner*in. Du solltest in jedem Fall einen Antrag auf finanzielle Unterstützung stellen: Die BAB beantragst du bei der für deinen Wohnort zuständigen Agentur für Arbeit, das BAföG für Schüler*innen beim zuständigen Amt für Ausbildungsförderung.

Übrigens: Sowohl BAB als auch das Schüler*innen-BAföG werden als Vollzuschüsse gezahlt. Das heißt, du musst nichts davon zurückzahlen.

→ [bafög.de](https://www.bafög.de)

→ bab-rechner.arbeitsagentur.de

Auch eine geringe Beihilfe bedeutet mehr Eigenständigkeit im Leben. Vor der Antragstellung solltest du dich von deiner zuständigen Gewerkschaft beraten lassen. Zusammen könnt ihr noch mal prüfen, wie du eingruppiert wurdest und ob für dich vielleicht ja doch eine höhere Ausbildungsvergütung nach Tarifvertrag gilt.

Falls dein Antrag auf BAB abgelehnt wurde, weil du zum Beispiel bereits eine zweite Ausbildung machst oder dein Ausbildungsberuf nicht staatlich anerkannt ist, kannst du **Wohngeld** beantragen. Als volljährige*r Auszubildende*r mit eigener Mietwohnung am Ausbildungsort hast du gute Chancen, Wohngeld zu erhalten. Wohngeld beantragst du bei der Wohngeldstelle der Gemeinde, in der sich deine Wohnung befindet.

Weiterhin können deine Eltern während der Ausbildung (oder während der Ausbildungsplatzsuche bzw. während einer Übergangszeit von höchstens vier Monaten z. B. zwischen zwei Ausbildungsabschnitten) **Kindergeld** beantragen. Das geht bei der Familienkasse der Arbeitsagentur. Es kann bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres gezahlt werden. Wenn du nicht mehr zu Hause wohnst, sind deine Eltern verpflichtet, dir das Kindergeld auszuzahlen. Seit 2023 beträgt das Kindergeld einheitlich 250 Euro pro Kind. Wie es ab 2025 mit der geplanten **Kindergrundsicherung** aussieht, ist derzeit noch unklar. Ein Kindergarantiebetrug von mindestens 250 Euro soll aber in jedem Fall erhalten bleiben.

Da es viele Details zu beachten gilt, besondere Lebensumstände berücksichtigt werden können und es zahlreiche „Wenn und Aber“ gibt, solltest du dich im Zweifelsfall von deiner Gewerkschaft beraten lassen.

Wenn du dir zusätzlich noch etwas verdienen möchtest, bleibt vielleicht nur ein **Nebenjob** übrig. Aber Achtung: Du musst deine*n Arbeitgeber*in/Ausbildende*n über deinen Nebenjob informieren und auch mit dem Nebenjob zusammen die gesetzlichen Höchst-arbeitszeiten einhalten. Dein*e Arbeitgeber*in darf dir den Nebenjob nur verbieten, wenn er*sie ein berechtigtes Interesse hat. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn deine Ausbildung gefährdet ist oder du für einen Konkurrenten tätig werden möchtest. Damit dir durch den Nebenjob deine BAB, dein BAföG oder das Kindergeld nicht gekürzt wird, solltest du vorher genau durchrechnen und dich am besten von deiner Gewerkschaft beraten lassen.



Schwangerschaft in der Ausbildung

Schwangere Auszubildende und Beschäftigte stehen laut **Mutterschutzgesetz (MuSchG)** unter einem besonderen Schutz. So darfst du während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Entbindung nicht gekündigt werden – dies gilt auch in der Probezeit.

Dein*e Arbeitgeber*in ist außerdem verpflichtet, für Frauen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit Vorkehrungen zum Gesundheitsschutz zu treffen. So sind zum Beispiel Fließband- und Akkordarbeit sowie schwere körperliche Tätigkeiten während der Schwangerschaft verboten. Bei ständigem Gehen oder Stehen sind Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen bereitzustellen. In den letzten sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung darfst du als (werdende) Mutter gar nicht mehr beschäftigt werden. Trotzdem erhältst du die volle **Ausbildungsvergütung**.

Vor der Rückkehr in den Betrieb am besten schon die Kinderbetreuung klären: Eventuell gibt es bei dir im Betrieb eine organisierte Kinderbetreuung oder gar eine eigene Kita. Falls nicht, erkundige dich beim Jugendamt, ob du Anspruch auf eine Betreuung durch Tageseltern hast oder welche staatlichen Angebote (z. B. Kinderkrippen/Kindergärten) vor Ort existieren.

Finanzielle Hilfen gibt es auch: Grundsätzlich hast du Anspruch auf **Kindergeld** und **Elterngeld**. Solltest du **BAB** beziehen, entfällt diese in der Elternzeit. Allerdings kannst du unter bestimm-

ten Voraussetzungen zusätzliche Zuwendungen vom Sozialamt bekommen – zum Beispiel einen Mehrbedarfszuschlag nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder eine einmalige Beihilfe für Schwangerschaftskleidung und Babyerstausrüstung.

Gerade für alleinerziehende Eltern ist es eine besondere Herausforderung, Ausbildung und Elternschaft parallel zu wuppen – vielleicht ist eine Teilzeitberufsausbildung die Lösung? Dazu wie auch zu anderen Möglichkeiten und Wegen berät dich deine **Jugend- und Auszubildendenvertretung**, dein **Betriebs- bzw. Personalrat** oder deine **Gewerkschaft** gern.



Das **Elterngeld** ist eine Zahlung an Eltern. Wenn ein Elternteil die **Erwerbstätigkeit auf unter 30 Stunden pro Woche reduziert**, kann für maximal zwölf Monate Elterngeld beantragt werden. Dieser Zeitraum verlängert sich um zwei weitere Monate, sofern auch der zweite Elternteil mindestens für zwei Monate die **Elternzeit** in Anspruch nimmt oder wenn ein alleinerziehendes Elternteil Elterngeld beantragt.

Das Elterngeld beträgt 67 Prozent des im letzten Jahr durchschnittlich bezogenen monatlichen Nettoeinkommens, jedoch maximal 1.800 Euro und mindestens 300 Euro für Nicht-Erwerbstätige. Für Eltern, die weniger als 1.000 Euro Nettoeinkommen hatten, kann die Ersatzquote auf bis zu 100 Prozent ansteigen. Bei Nettoeinkommen von über 1.200 Euro kann sie auf bis zu 65 Prozent sinken. Für Geschwister und Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld. Auf **Bürgergeld** (bis 31. Dezember 2022 noch Arbeitslosengeld II), Sozialhilfe und den Kinderzuschlag wird, mit wenigen Ausnahmen, das Elterngeld voll als Einkommen angerechnet.

Weitere Informationen unter [bmfsfj.de](https://www.bmfsfj.de) oder bei deiner **Gewerkschaft**.

Elternzeit ist die Zeit nach der Geburt des Kindes, in der Eltern einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit haben und unter einem besonderen Kündigungsschutz stehen. Sie kann von einem oder beiden Elternteilen beansprucht werden. Die Elternzeit ist auf maximal drei Jahre beschränkt. Während der Elternzeit können die Eltern einer Teilzeitbeschäftigung von maximal 30 Stunden pro Woche nachgehen. Der Anspruch auf Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor dem gewünschten Antrittszeitpunkt im Unternehmen schriftlich geltend gemacht werden. Gleichzeitig muss erklärt werden, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume die Elternzeit genommen werden soll.





Kurzarbeit bei Krisen

Die Berufsausbildung ist ein besonderes und geschütztes Vertragsverhältnis, das dem Erlernen eines Berufes und weniger der Arbeitsleistung dient. Aufgrund dieser speziellen Situation können Auszubildende nur im allergrößten Notfall in Kurzarbeit gehen. Kurzarbeit bedeutet die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls. Kurzarbeit darf dein*e Arbeitgeber*in nicht einseitig anordnen, sondern nur, wenn sie in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder mit den betroffenen Arbeitnehmer*innen vereinbart wurde. Ziel muss es immer bleiben, die Ausbildung ohne längere Unterbrechung fortzuführen. Der Ausbildungsbetrieb hat nach §14 Berufsbildungsgesetz (BBiG) die Pflicht, dich auszubilden. Das heißt, er muss alle Mittel ausschöpfen, um deine Ausbildung weiter zu gewährleisten. Hierbei hat er beispielsweise folgende Möglichkeiten:

- **Umstellung des Ausbildungsplanes durch Vorziehen anderer Lerninhalte**
- **Versetzung in eine andere Abteilung**
- **Rückversetzung in die Ausbildungswerkstatt**
- **Theoretische Vermittlung von Lerninhalten (z. B. schriftliche Aufgabenstellungen, Lektüre, digitale Lernmedien)**
- **Für einen beschränkten Zeitraum kann auch ein alternativer Ausbildungsort (Homeoffice etc.) sinnvoll sein**

Erst wenn alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann Kurzarbeit auch für Auszubildende in Frage kommen. Für den Fall, dass die Ausbildung ausfällt, obwohl du von deiner Seite aus weiter zum Betrieb gehen möchtest, muss die volle Ausbildungsvergütung für sechs Wochen weitergezahlt werden (§19 BBiG).

Insolvenz deines Betriebs

Wenn ein Insolvenzverfahren eröffnet oder der Betrieb vorübergehend zahlungsunfähig wird, ist das noch kein Grund für eine **Kündigung**. Erst, wenn der Geschäftsbetrieb vollständig stillgelegt oder so wesentlich eingeschränkt wird, dass es im gesamten Unternehmen keine Ausbildungsmöglichkeit mehr für deinen Beruf gibt, kann aus betriebsbedingten Gründen außerordentlich gekündigt werden. Dann müssen Betriebsstilllegung, Betriebseinschränkung und Insolvenz von dem*der Insolvenzverwalter*in als Kündigungsgrund angegeben werden, z. B. durch einen Vermerk im Arbeitszeugnis (**Ausbildungszeugnis**) „Ende wegen Stilllegung“. Das Ausbildungsverhältnis endet im Falle der Insolvenz aber nicht sofort, sondern kann nur mit einer Frist von mindestens drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Zur Weiterführung deiner Ausbildung helfen dir Arbeitsagentur, Gewerkschaft, zuständige Berufskammern (IHK, Handwerks-, Rechtsanwalts-, Ärzte- oder Steuerberaterkammer) bei der Vermittlung in einen neuen Betrieb. Falls du kurz vor dem Ende deiner Ausbildung stehst, kannst du auch nachfragen, ob eine vorgezogene Abschlussprüfung möglich ist.

Im Falle von wirtschaftlichen Schwierigkeiten gilt: weiter zum Ausbildungsplatz und zur Berufsschule gehen. Du darfst keine Vereinbarung unterschreiben, dass du auf deine Ausbildungsvergütung verzichtest, um deinen Ausbildungsplatz zu sichern. Dann hättest du im Falle der Insolvenz keine Ansprüche gegenüber dem*der Insolvenzverwalter*in und auch keinen Anspruch auf Insolvenzgeld, das als Lohnersatz für drei Monate bei der Agentur für Arbeit beantragt werden kann.





03

Am Ende der Ausbildung

**Du bist in den letzten Zügen deiner Ausbildung?
Dann drücken wir dir fest die Daumen für die
Abschlussprüfung. Mit dem Berufsabschluss in der
Tasche eröffnen sich neue Wege.**

Ausbildungszeugnis

Nach Beendigung deiner Ausbildung hast du das Recht, dir von deinem Betrieb oder Bildungsträger ein schriftliches Ausbildungszeugnis ausstellen zu lassen. Das „einfache Zeugnis“ enthält Angaben über Art, Dauer und Ziel deiner Berufsausbildung sowie über deine erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse. Das „qualifizierte Zeugnis“ enthält darüber hinaus noch Bewertungen: Angaben über dein Verhalten, deine Leistung und deine besonderen fachlichen Fähigkeiten. Die Arbeitgeber*innenseite ist dazu verpflichtet, dir ein „einfaches Zeugnis“ auszustellen. Ein „qualifiziertes Ausbildungszeugnis“ musst du ausdrücklich verlangen – und das solltest du auch. Es ist aussagekräftiger, weshalb es für Bewerbungen gängiger ist. Auch wenn du von deinem Ausbildungsbetrieb übernommen wirst, empfehlen wir dir, nicht auf die Ausstellung eines qualifizierten Ausbildungszeugnisses zu verzichten. Denn es kann für spätere Bewerbungen wichtig sein.

In manchen Fällen ist es sinnvoll, schon vor Beendigung der Ausbildung ein qualifiziertes Zwischenzeugnis vom Arbeitgeber anzufordern; etwa wenn klar ist, dass du nach der Ausbildung nicht übernommen wirst, du dich schon vor Abschluss der Ausbildung auf eine neue Stelle bewerben musst, oder wenn es wesentliche Änderungen im Ausbildungsbetrieb gibt, z. B. einen Wechsel des*der Ausbilder*in.



Typischer Aufbau eines qualifizierten Zeugnisses:

1. Bezeichnung des*der ausstellenden Arbeitgeber*in
2. Überschrift
3. Angaben zur Person des*der Arbeitnehmer*in
4. Angaben zum Ausbildungsbetrieb
5. Beschreibung der ausgeführten Tätigkeiten
6. Leistungsbeurteilungen
7. Verhaltensbeurteilungen
8. Beendigungsformel
9. Ort und Datum
10. Unterschrift

Zeugnisse sollen wohlwollend formuliert sein, um die*den Auszubildende*n beim beruflichen Fortkommen zu unterstützen. Deshalb werden Zeugnisse sprachlich positiv formuliert. Aber nicht alles, was sich gut anhört, ist auch eine gute Bewertung. Es gibt eine sogenannte Zeugnissprache, die zum Teil ganz andere Dinge aussagt, als man vermutet. Ein paar Beispiele:



„Sie hat die ihr übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt“

→ entspricht Note „sehr gut“

„Herr XY hat seine Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit erfüllt“

→ entspricht Note „gut“

„Frau A hat ihre Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt und unseren Erwartungen entsprochen“

→ entspricht Note „befriedigend“ bis „ausreichend“

„Er hat die ihm übertragenen Arbeiten im Allgemeinen zu unserer Zufriedenheit erledigt“

→ entspricht Note „mangelhaft“

„Herr B. war stets bemüht, unseren Anforderungen gerecht zu werden“

→ entspricht Note „ungenügend“



Beispiele für verdeckte negative Beurteilungen:

„Er hat alle Arbeiten ordnungsgemäß erledigt“

→ heißt, er arbeitete nach Vorschrift, aber ohne Eigeninitiative

„Sie war mit Interesse bei der Sache“

→ heißt, ihr ist nichts vorzuwerfen, sie hat aber auch keine Vorzüge

„Er trug zum guten Betriebsklima bei“

→ heißt, er war faul und hat lieber mit Kolleg*innen gequatscht, statt zu arbeiten

Auch das Weglassen wichtiger Aspekte kann eine negative Bewertung sein. Fehlt etwa die Bewertung deines Verhaltens im Betrieb gegenüber Vorgesetzten, Kolleg*innen und ggf. Kund*innen, kann das bedeuten: Dein Verhalten war schlecht. Manchmal wird aber auch ohne böse Absicht etwas vergessen. Dann ist es sinnvoll, um eine entsprechende Korrektur oder Ergänzung zu bitten. Du kannst ein neues Zeugnis verlangen, wenn das Zeugnis falsche Angaben und Beurteilungen enthält. Am besten lässt du dein Zeugnis von jemandem gegenlesen, der etwas von der Zeugnissprache versteht. Hierfür wende dich einfach an deine Gewerkschaft.

Übernahme

Übernahme bedeutet, dass du nach Beendigung deines Ausbildungsverhältnisses weiterhin von deinem Betrieb beschäftigt wirst – natürlich jetzt mit Facharbeiter*in-Gehalt. Leider gibt es kein prinzipielles Recht auf eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung. Ausnahmen bilden einige Tarifverträge, in denen die Übernahme geregelt ist – in manchen Branchen sechs oder zwölf Monate und manchmal auch unbefristet. Du solltest dich frühzeitig (spätestens etwa drei Monate vor Abschluss) nach einer möglichen Übernahme erkundigen. Wende dich dafür am besten an deine **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** oder deinen **Betriebs- bzw. Personalrat**. Sollte es beides in deinem Betrieb nicht geben, weil der Betrieb zu klein ist, kannst du auch direkt bei deinem*r Arbeitgeber*in nachfragen.

Wirst du nach der Ausbildung weiterbeschäftigt, ohne das ausdrücklich etwas vereinbart wurde, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet (§ 24 BBiG). Voraussetzung ist aber, dass die*der Ausbildende dich in Kenntnis der bestandenen Abschlussprüfung weiterbeschäftigt hat (BAG-Urteil vom 20. März 2018, 9 AZR 479/17). Übrigens: JAV-Mitglieder haben einen Anspruch auf Übernahme nach der Ausbildung.



Bewerbung

Die Endphase der Ausbildung kann auch davon geprägt sein, Bewerbungen zu verschicken. Wenn du nicht übernommen wirst oder das Unternehmen wechseln möchtest, kannst du dich für Tipps und Unterstützung zur Formulierung von Bewerbungsanschreiben und zur Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche an deine Gewerkschaft wenden.

Bestimmte Fragen sind im Bewerbungsgespräch verboten – sollten sie dir dennoch gestellt werden, musst du nicht die Wahrheit sagen. Zu diesen Fragen gehören:

- **Welche sexuelle Orientierung haben Sie?**
- **Welcher Religion gehören Sie an?**
- **Sind Sie häufig krank?**
- **Sind Sie schwanger?**
- **Haben Sie vor in naher Zukunft eine Familie zu gründen?**
- **Sind Sie Mitglied einer politischen Partei?**
- **Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft?**

Auch einen neuen Arbeitsvertrag solltest du vor Unterzeichnung von deiner Gewerkschaft checken lassen, damit sich im „Kleingedruckten“ nichts Negatives versteckt.



Zweiter Bildungsweg zum Studium

Es gibt zwei Wege, sich für ein Studium zu qualifizieren – durch schulische und durch berufliche Vorbildung. Schulische Vorbildung meint den Besitz einer allgemeinen Hochschulreife (Abitur) oder der Fachhochschulreife. Die berufliche Vorbildung umfasst zum Beispiel eine abgelegte Meisterprüfung oder einen staatlich anerkannten Abschluss einer anerkannten beruflichen Aufstiegsfortbildung. Auch der erfolgreiche Abschluss einer anerkannten dreijährigen Berufsausbildung in Kombination mit dreijähriger Berufserfahrung berechtigt teilweise zum Hochschulbesuch. Die einzelnen Voraussetzungen sind von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich. Deine Gewerkschaft vor Ort berät dich hierzu sehr gern.



Die **allgemeine Hochschulreife (Abitur)** kannst du auf dem sogenannten zweiten Bildungsweg an einer Abendschule oder einem Kolleg nachholen. Voraussetzung ist eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine mehrjährige Berufstätigkeit. Für die einzelnen Bundesländer gibt es spezielle Regelungen und Angebote. Informiere dich am besten bei deiner Gewerkschaft oder dem Bildungsministerium in deinem Bundesland.

Voraussetzung für die Zulassung an einer **Fachhochschule** ist in der Regel ein **Fachabitur** an einer Fachoberschule. Die meisten Fachoberschulen bieten einjährige und zweijährige Bildungsgänge an. Für die einjährigen Lehrgänge werden in der Regel

ein Realschulabschluss und eine abgeschlossene Berufsausbildung in entsprechender Fachrichtung vorausgesetzt. Beim zweijährigen Lehrgang wird neben dem Lehrstoff des Fachabiturs auch noch eine fachpraktische Ausbildung in dem entsprechenden Bereich vermittelt. Dazu musst du in der Regel einen einjährigen Praktikumsvertrag abschließen.

Nachdem du das Fachabitur erfolgreich bestanden hast, kannst du dich an jeder Fachhochschule in der Bundesrepublik bewerben. Welche Fächer du wo studieren kannst, erfährst du an der jeweiligen Fachhochschule. Auf bildungsserver.de findest du eine übersichtliche Linksammlung zur Orientierung in der Fachhochschul- und Unilandschaft. Weitere Informationen rund ums Studium: jugend.dgb.de/studium



Berufliche Weiterbildung

Berufliche Qualifizierungen, die zu einem höheren Abschluss führen, werden Aufstiegsfortbildungen genannt – so zum Beispiel Weiterbildungen zum*zur Handwerksmeister*in, Staatlich geprüften Techniker*in, Staatlich geprüften Fachwirt*in, Staatlich geprüften Betriebswirt*in, Bilanzbuchhalter*in, Personalfachkaufmann/-frau und viele weitere. Bei manchen Berufen, insbesondere im Handwerk, ist solch ein Abschluss sogar notwendig, wenn du dich selbstständig machen willst. Je nachdem, ob der Lehrgang in Vollzeit oder berufsbegleitend absolviert wird, kann eine Aufstiegsfortbildung bis zu drei Jahre dauern. Die Mühe lohnt sich meistens. Durchschnittlich sechs von zehn Menschen, die eine berufliche Weiterbildung absolviert haben, verbesserten sich anschließend sofort beruflich und finanziell. Ein paar Jahre später verfügen schon 70 Prozent über eine bessere berufliche Position, einen größeren Verantwortungsbereich und ein höheres Gehalt.



Arbeitslosen- und Bürgergeld

Wenn du von deinem Betrieb nicht übernommen wirst, musst du dich drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildung bei deiner lokalen Agentur für Arbeit arbeitsuchend und arbeitslos melden, um Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld zu vermeiden. Als sozialversicherte*r Auszubildende*r hast du zunächst Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG), vormals bekannt als Arbeitslosengeld I: Ein Anspruch auf ALG besteht, wenn du in den letzten zwei Jahren vor Eintritt der Arbeitslosigkeit mindestens zwölf Monate in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeits- bzw. in einem Ausbildungsverhältnis gestanden hast. Die Höhe des ALG beläuft sich auf ca. 60 Prozent deines letzten Nettogehaltes (bzw. ca. 67 Prozent, wenn du Kinder hast). Wenn das nicht reicht, kannst du ergänzend aufstockende Leistungen (Bürgergeld) beantragen.

Die Bezugsdauer des ALG hängt unter anderem vom Alter und der vorherigen Versicherungsdauer ab. Nach Ablauf der Bezugsdauer bezieht man bei weiterhin bestehender Erwerbslosigkeit Bürgergeld – die Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfsbedürftige. Für junge Menschen unter 25 Jahren gelten dabei allerdings besonders strenge Auflagen. So bekommst du beispielsweise eine eigene Wohnung nicht bezahlt, wenn keine sozialen Härtefallgründe vorliegen. Auch bei Ablehnung einer sogenannten zumutbaren Arbeit drohen Sanktionsmaßnahmen, wie finanzielle Kürzungen. Wir als Gewerkschaftsjugend kritisieren insbesondere, dass auch Arbeitsmöglichkeiten unterhalb der tariflichen Bezahlung oder unterhalb der eigenen Qualifikation angenommen werden müssen.

Mitbestimmung in Betrieb und Berufsschule

Wenn es mal Ärger in deiner Ausbildung gibt, bist du nicht allein. In vielen Unternehmen gibt es einen Betriebsrat und oft auch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie gewerkschaftliche Vertrauensleute. In der Berufsschule ist die Schüler*innenvertretung deine Ansprechpartnerin. Bei Bildungsträgern gibt es die Interessenvertretung. Und Menschen mit Handicap können sich auch an die Schwerbehindertenvertretung wenden.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Eine wesentliche Aufgabe der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist es, zu überprüfen, ob die Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Du kannst dich also bei Fragen rund um die Qualität deiner Ausbildung immer an deine JAV wenden. Gemeinsam mit dem Betriebsrat macht sie sich für deine Interessen stark – insbesondere hinsichtlich der Qualität der Berufsausbildung, der Sicherung von Ausbildungsplätzen sowie der Übernahme nach der Berufsausbildung.

Das Recht auf die Gründung und Wahl einer JAV ist im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) festgeschrieben. Dort heißt es in § 60 Abs. 1:

§ „In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.“

Die JAV kann jedoch in der Regel nur von Auszubildenden gewählt werden, die auch einen Arbeitsvertrag mit der*dem jeweiligen Auszubildenden haben. Die Regelungen im öffentlichen Dienst z. B. in Behörden können von denen in der Privatwirtschaft etwas abweichen. Auf jeden Fall aber haben Mitglieder der JAV im Normalfall wegen ihrer Aufgaben einen Anspruch auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und für sie gilt ein besonderer Kündigungsschutz (§§ 78 a BetrVG und 15 KSchG). Alle zwei Jahre findet die JAV-Wahl in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 30. November statt. Die nächsten JAV-Wahlen starten am 1. Oktober 2024.

Grundsätzlich kann eine JAV nur gegründet werden oder bestehen, wenn in einem Betrieb ein Betriebsrat gebildet wurde. Die meisten Rechte der JAV hängen vom Bestehen eines Betriebsrats und seinen Rechten ab. Wenn du also in einem Betrieb arbeitest, in dem es weder Betriebsrat noch JAV gibt, dann sprich vielleicht mit deinen Kolleg*innen erst einmal über die Gründung eines Betriebsrats. Deine Gewerkschaft vor Ort berät euch dabei gern.



Der Betriebs- oder Personalrat

Der Betriebs- bzw. Personalrat vertritt die Interessen der Beschäftigten im Betrieb oder in den Dienststellen im öffentlichen Dienst. Er wird alle vier Jahre neu gewählt und sorgt dafür, dass Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und andere Schutzbestimmungen zugunsten der Beschäftigten und Auszubildenden eingehalten und deren Interessen gegenüber dem*der Arbeitgeber*in vertreten werden. Außerdem kann der Betriebsrat mit dem*der Arbeitgeber*in Betriebsvereinbarungen schließen, um wichtige Fragen im Betrieb für alle verbindlich zu klären. Ob ein Betriebsrat gewählt werden kann, hängt von der Größe des Betriebs ab. Voraussetzung sind mindestens fünf wahlberechtigte Beschäftigte.

Betriebs- und Personalrat haben zum Beispiel das Recht, über Mehrarbeit, Kurzarbeit, Dienstkleidung, Datenschutz, digitales Arbeiten oder die Gestaltung betrieblicher Sozialeinrichtungen, wie die Kantine, mitzubestimmen. Sie entscheiden auch bei Einstellungen u. a. von Auszubildenden mit. Weiterhin haben sie ein Mitbestimmungsrecht bei betrieblichen (Aus-)Bildungsmaßnahmen – auch über die Grundsätze der Gestaltung der Ausbildung im Betrieb und die Bestellung der mit der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person (z. B. Ausbilder*in). Betriebs- und Personalräte können also eine ganze Menge erreichen. Es ist somit wichtig, sie über Missstände in der Ausbildung zu informieren und mit ihnen gemeinsam an Verbesserungen zu arbeiten.

Die Schüler*innenvertretung (SV)

Die Schüler*innenvertretung (SV) vertritt die Interessen der Berufsschüler*innen gegenüber Lehrer*innen, der Schulleitung und in der Schulkonferenz. Letztere ist das höchste beschlussfassende Gremium der Schule, dort werden alle Entscheidungen rund um den Schulalltag getroffen. So kann die SV zum Beispiel Unterrichtsausfall thematisieren oder Vorschläge für eine bessere Gestaltung des Unterrichtes einbringen. Obwohl die Mitspracherechte an Schulen oft stark eingegrenzt sind, erfüllt die SV mehrere Aufgaben:

- **Ideen und Vorschläge von Schüler*innen zur Gestaltung der Schule (z. B. des Schulhofes) oder des Schulalltages einbringen und diese aktiv vertreten.**
- **Förderung, Begleitung und Organisation von Veranstaltungen, Projekten, Arbeitskreisen etc.**
- **Unterstützung von Schüler*innen bei Konflikten innerhalb der Schule (Probleme mit Lehrer*innen, Disziplinarmaßnahmen, Schulverweise etc.).**
- **In einzelnen Bundesländern entscheidet die SV auch über die Anschaffung von Schulbüchern und inhaltliche Schwerpunkte der Schule (z. B. Schulprogramme) mit.**

Damit dein*e Klassensprecher*in deine Interessen vertreten kann, sind regelmäßige Absprachen im Klassenrahmen sinnvoll. Dort könnt ihr Probleme besprechen, die in der Berufsschule auftauchen und gemeinsam Argumente für deren Lösung sammeln. Da die Qualität der Ausbildung auch von der Qualität der Berufsschule abhängt, hat die DGB-Jugend eine Arbeitshilfe für Schüler*innenvertretungen erstellt. Sie ist zu finden unter:

→ jugend.dgb.de/schule

Die Interessenvertretung (IV) bei Bildungsträgern

Wenn du deine Ausbildung nicht im Betrieb, sondern bei einem Bildungsträger machst, kannst du zwar keine JAV gründen – aber eine sogenannte **außerbetriebliche Interessenvertretung (IV)**. Die genauen Regelungen für die Arbeit der IV sind nicht näher definiert und oft vom guten Willen des Bildungsträgers abhängig. Aber das heißt nicht, dass ihr stillhalten müsst. Wenn du bei deinem Bildungsträger eine IV gründen möchtest, dann sprich deine Gewerkschaft an – zusammen mit den anderen Auszubildenden könnt ihr die Gründung einer IV bestimmt durchsetzen. Sie kann sich dann z. B. für eine bessere Qualität der Ausbildung einsetzen. Es lohnt sich also!

Die Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt schwerbehinderte Beschäftigte sowie Auszubildende und deren besondere Interessen. Sie steht ihnen beratend und unterstützend zur Seite.

Die Vertrauensleute der Gewerkschaft

Vertrauensleute sind Arbeitnehmer*innen, die von den Gewerkschaftsmitgliedern im Betrieb gewählt werden und dadurch Vertreter*innen der Gewerkschaften im Betrieb oder in den Dienststellen des öffentlichen Dienstes sind. Sie halten den Kontakt mit den Kolleg*innen, stehen ihnen zur Seite, fördern Diskussions- und Meinungsbildungsprozesse und tragen die aktuellen Probleme der Beschäftigten in die Gewerkschaft, damit diese sich für die konkreten Interessen stark machen kann.



Wir sind die DGB-Jugend. Dein Netzwerk für die Ausbildung

Als Gewerkschaftsjugend machen wir uns stark für eine gute Ausbildung, faire Arbeitsverhältnisse und eine gerechtere Gesellschaft. Wir informieren dich über alles rund um deine Ausbildung. Wir beraten dich bei arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Wir stärken dir den Rücken bei der Durchsetzung deiner Rechte. Und wir arbeiten daran, die berufliche Ausbildung moderner und besser zu machen. All das machen wir am liebsten mit dir zusammen. Du kannst bei uns aktiv werden. Denn je mehr Gewerkschafter*innen wir sind, desto mehr können wir erreichen. Du hast Lust, dabei zu sein? Wir freuen uns auf dich! Sprich oder schreib uns einfach an.

- jugend.dgb.de/ausbildung
- instagram.com/dgbjugend
- facebook.com/jugend.im.dgb

Fragen? Probleme? Stress in der Ausbildung oder der Berufsschule?

Dr. Azubi steht dir jederzeit und überall zur Verfügung – unbürokratisch, anonym und kostenlos. In unserem Beratungsforum speziell für Auszubildende stellst du deine Frage an Dr. Azubi und bekommst garantiert innerhalb von 48 Stunden eine Antwort (außer am Wochenende). Gleichzeitig kannst du auch die Fragen anderer Auszubildender lesen und dir die entsprechenden Antworten anschauen:

→ dr-azubi.de

Prinzip: Gewerkschaft

Bist du neugierig geworden? Dann ist vielleicht unsere Broschüre „Prinzip: Gewerkschaft“ das Richtige für dich. Dort gibt's alles Wissenswerte zu unseren Werten, unserer Geschichte, den Themen der Zukunft und zu Tarifverträgen und Streiks.



↓ jugend.dgb.de/-/HJI



Dafür machen wir uns stark

- 1/ Ausbildung für alle!** Wir haben die Ausbildungsgarantie erkämpft. Doch reichen die beschlossenen Regelungen nicht aus – wir brauchen mehr betriebliche Ausbildungsplätze! Die Ausbildungsgarantie muss daher um eine Ausbildungsumlage erweitert werden, in die alle Betriebe einzahlen und aus der ausbildende Betriebe ihre Ausbildungskosten erstattet bekommen.
- 2/ Hände weg vom Jugendarbeitsschutzgesetz!** Den Plänen aus Wirtschaft und Teilen der Politik, den Jugendarbeitsschutz weiter aufzuweichen, stellen wir uns entgegen. Der Jugendarbeitsschutz muss vielmehr erhalten und ausgebaut werden.
- 3/ Ein Upgrade für Ausbildung!** Wir setzen uns für eine moderne Berufsausbildung ein. Sie muss junge Menschen für die digitale Arbeitswelt qualifizieren, zeitgemäße Lehr- und Lernmethoden anwenden und hochwertige Ausbildungsbedingungen bieten.
- 4/ Ausbildung besser machen!** Wir machen uns dafür stark, dass Ausbildung nicht überlastet und nicht krank macht. Das gilt für den Betrieb und die Berufsschule.
- 5/ Übernahme für alle!** Wir fordern die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung. Bei Nicht-Übernahme wollen wir, dass Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet sind, die Auszubildenden mindestens drei Monate vor dem Ende der Ausbildung darüber zu informieren. Nur so ist ein Mindestmaß an Planungssicherheit gewährleistet.

- 6 / **Ein Azubi-Ticket für alle!** Wir fordern kurzfristig eine bundesweit einheitliche Lösung, die allen Auszubildenden deutlich vergünstigte Deutschland-Tickets ermöglicht. Mittelfristig fordern wir konkrete Wege in Richtung eines kostenfreien ÖPNV.
- 7 / **Schutzrechte und gute Ausbildung auch für dual Studierende!** Wir fordern eine Ausweitung des Geltungsbereichs des Berufsbildungsgesetzes auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums, damit dual Studierende rechtlich abgesichert sind.
- 8 / **Moderne Berufsschulen schaffen!** Die Berufsschulen müssen mit der technischen Entwicklung in den Unternehmen Schritt halten und einen zeitgemäßen theoretischen Unterricht für Auszubildende anbieten können. Dafür braucht es massive Investitionen in die (technische) Infrastruktur der Berufsschulen und ausreichend bezahlte Freistellungen für das Lehrpersonal, um sich weiterbilden zu können.
- 9 / **Klare Qualitätsstandards für Praktika!** Das Praktikum muss klar als Lernverhältnis definiert und zeitlich begrenzt werden. Es darf nicht vom Mindestlohn ausgenommen werden, unbezahlte Praktika müssen abgeschafft werden.
- 10 / **Solidarität geht immer!** Wir setzen uns ein für ein solidarisches Miteinander in Betrieb und Gesellschaft und gegen jegliche Form von Diskriminierung und Ausgrenzung: Rassismus und Rechtsextremismus haben bei uns keinen Platz.

Deine DGB-Gewerkschaften

Der DGB vereint acht Gewerkschaften, die für unterschiedliche Branchen und Berufszweige zuständig sind und insgesamt fast sechs Millionen Menschen vertreten. Mitglied wirst du in der Gewerkschaft, die für den Bereich zuständig ist, in dem du tätig bist.

junge



Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

Die IG BAU organisiert die Beschäftigten im Baugewerbe, in der Baustoffindustrie, der Abfallentsorgung, der Land- und Forstwirtschaft, im Gartenbau sowie in der Gebäudereinigung. Außerdem Teile des Handwerks, zum Beispiel Dachdecker*innen, Maler*innen und Lackierer*innen. → igbau.de/Junge-BAU

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Die IGBCE ist da für die Beschäftigten aus den Branchen Bergbau, Chemie, Energie, Papier, Kautschuk, Keramik, Leder und Glas. → jugend.igbce.de



Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Die EVG organisiert einige Berufsgruppen innerhalb der Verkehrsbranche. Dazu gehören unter anderem die Deutsche Bahn, aber auch Seilbahnen und Fähren. → evg-online.org/jugend



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Die GEW ist die Gewerkschaft für pädagogische, sozialpädagogische und wissenschaftliche Berufe an Schulen, Hochschulen und anderen Einrichtungen. → gew.de



Industriegewerkschaft Metall

Die IG Metall organisiert Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie, im Stahl, im Kfz-Handwerk, der Textilindustrie sowie im Bereich Holz und Kunststoff. → igmetall-jugend.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Die NGG vertritt die Interessen der Arbeitnehmer*innen im Gastgewerbe, in der Nahrungsmittelindustrie, in der Getränkewirtschaft und in der Tabakindustrie. → junge.ngg.net



Gewerkschaft der Polizei

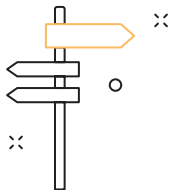
Die GdP ist da für die Beschäftigten bei der Polizei, dem Zoll sowie dem Strafvollzug. → gdpgj.de

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Die ver.di ist die Gewerkschaft für alle Dienstleistungsberufe: öffentlicher Dienst, Banken, Handel, Gesundheit und Pflege, Wissenschaft, soziale Arbeit, Medien, Telekommunikation, Post und Logistik sowie Verkehr (Schifffahrt, Luftverkehr, ÖPNV). → verdi-jugend.de



Kontakte



DGB-Bezirke

DGB

DGB Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik
Kristof Becker, Bundesjugendsekretär
Keithstraße 1, 10787 Berlin
Telefon: 030.24060371, E-Mail: jugend@dgb.de

DGB Bezirk Baden-Württemberg

Leonie Knoll, Bezirksjugendsekretärin
Willi-Bleicher-Straße 20, 70174 Stuttgart
Telefon: 0711.2028248, E-Mail: jugend-bw@dgb.de

DGB Bezirk Bayern, Abt. Jugend & Bildung

Anna Gmeiner, Bezirksjugendsekretärin
Neumarkter Straße 22, 81673 München
Telefon: 089.51700225, E-Mail: info@dgb-jugend-bayern.de

DGB Bezirk Berlin-Brandenburg

Carolin Hasenpusch, Bezirksjugendsekretärin
Keithstraße 1, 10787 Berlin
Telefon: 030.21240313, E-Mail: carolin.hasenpusch@dgb.de

DGB Bezirk Hessen-Thüringen

Charlotte Rosa Dick, Bezirksjugendsekretärin
Wilhelm-Leuschner-Straße 69 – 77, 60329 Frankfurt am Main
Telefon: 069.27300557, E-Mail: jugend-hessen@dgb.de

DGB Bezirk Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt

Kimberly Haarstik, Bezirksjugendsekretärin
Otto-Brenner-Straße 1, 30159 Hannover
Telefon: 0511.1260161, E-Mail: dgb-jugend.info@dgb.de

DGB Bezirk Nord

Wiebke Oetken, Bezirksjugendsekretärin
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg
Telefon: 040.607766137 und 36, E-Mail: jugend.nord@dgb.de

DGB Bezirk NRW

Andreas Jansen, Bezirksjugendsekretär
Friedrich-Ebert-Straße 34 – 38, 40210 Düsseldorf
Telefon: 0211.3683156, E-Mail: info@dgb-jugend-nrw.de

DGB Bezirk Rheinland-Pfalz/Saarland

Caja Stübenrath, Bezirksjugendsekretärin
Kaiserstraße 26 – 30, 55116 Mainz
Telefon: 06131.281637, E-Mail: caja.stuebenrath@dgb.de

DGB Bezirk Sachsen

Vincent Drews, Bezirksjugendsekretär
Schützenplatz 14, 01067 Dresden
Telefon: 0351.8633103
E-Mail: vincent.drews@dgb.de und sachsen-jugend@dgb.de

Mitgliedsgewerkschaften

IG BAU Bundesvorstand

Claudia Praetorius, Bundesjugendsekretärin
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main
E-Mail: jungebau@igbau.de

IGBCE Hauptverwaltung

Philipp Hering, Bundesjugendsekretär
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover
E-Mail: abt.jugend@igbce.de

EVG Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Referat Jugendpolitik
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin
E-Mail: jugend@evg-online.org

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hauptvorstand
Johanna Thumm, Referentin Junge GEW
Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main
E-Mail: johanna.thumm@gew.de

IG Metall Vorstand

Ressort Junge IG Metall und Studierende
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main
E-Mail: jugend@igmetall.de

Gewerkschaft NGG

Volkmar Wolf, Bundesjugendsekretär

Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

E-Mail: hv.jugend@ngg.net

JUNGE GRUPPE in der Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Patrice Thurow, Bundesjugendsekretär

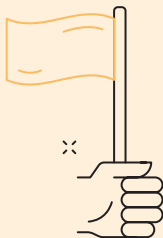
Stromstraße 4, 10555 Berlin

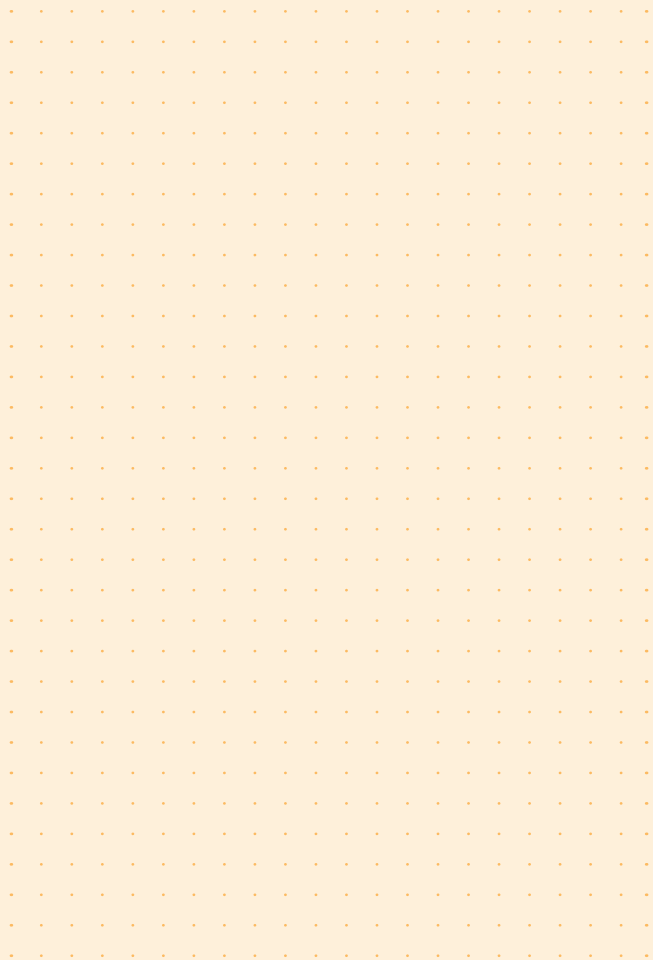
E-Mail: jungegruppe@gdp.de

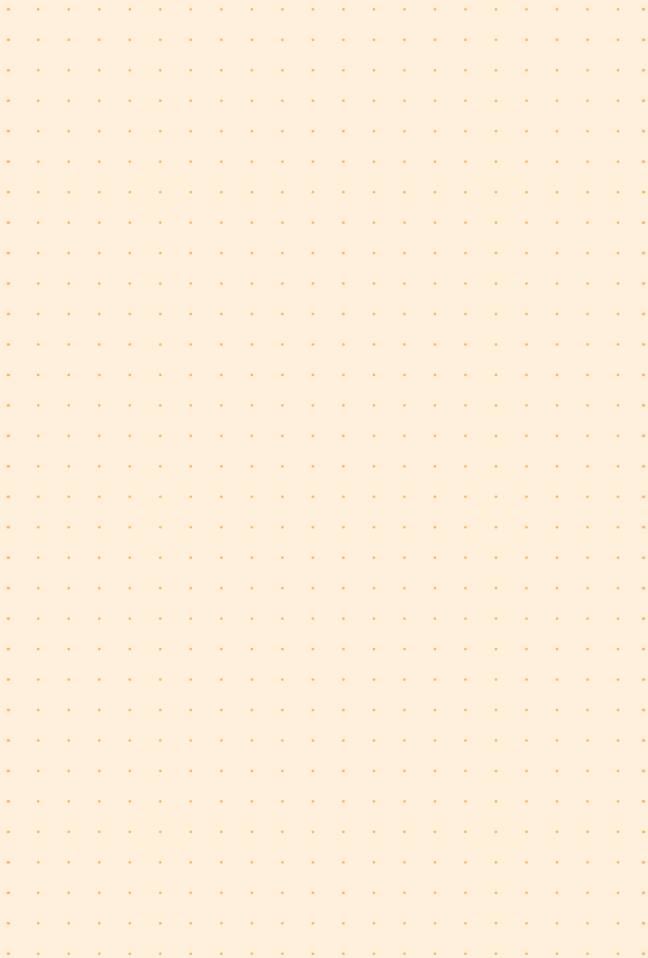
ver.di Jugend

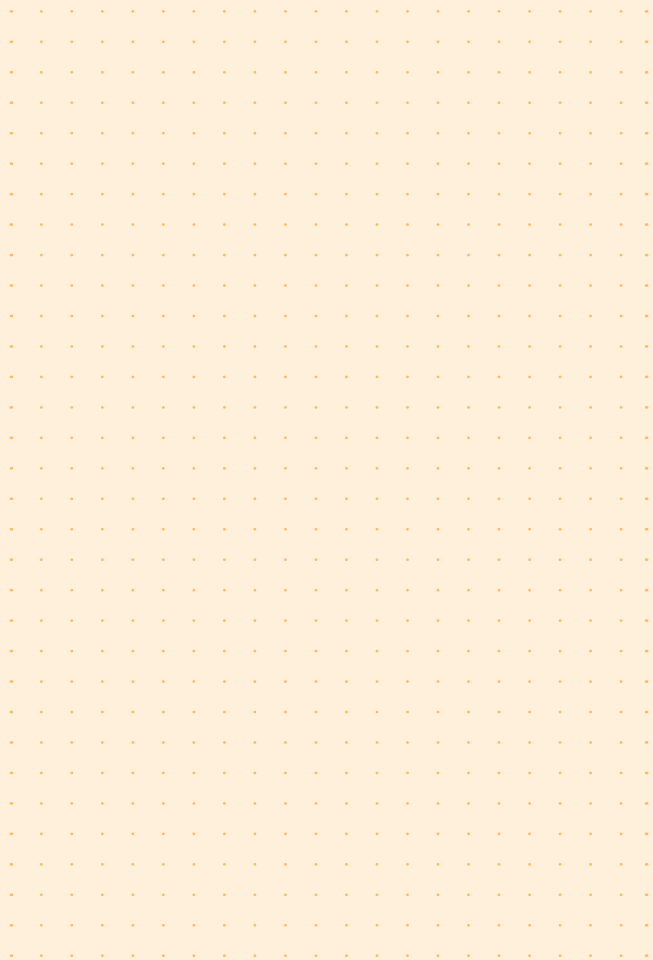
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

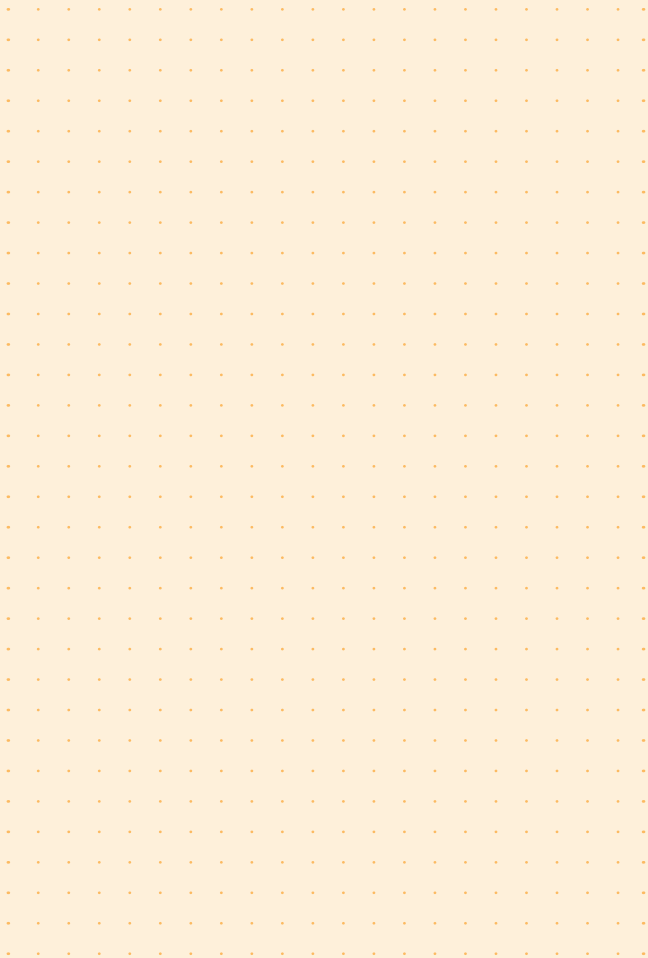
E-Mail: jugend@verdi.de

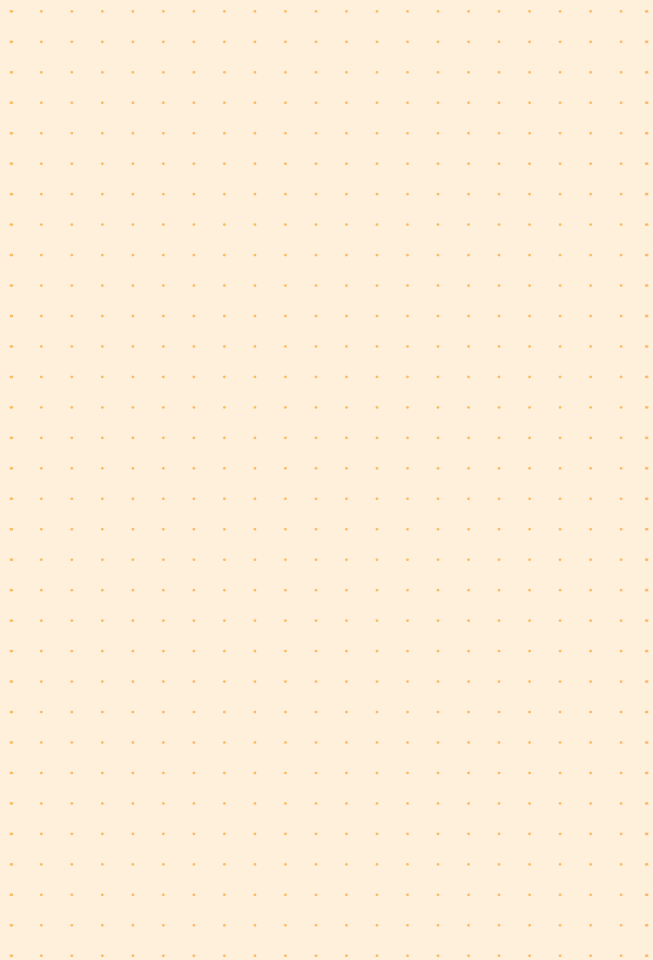


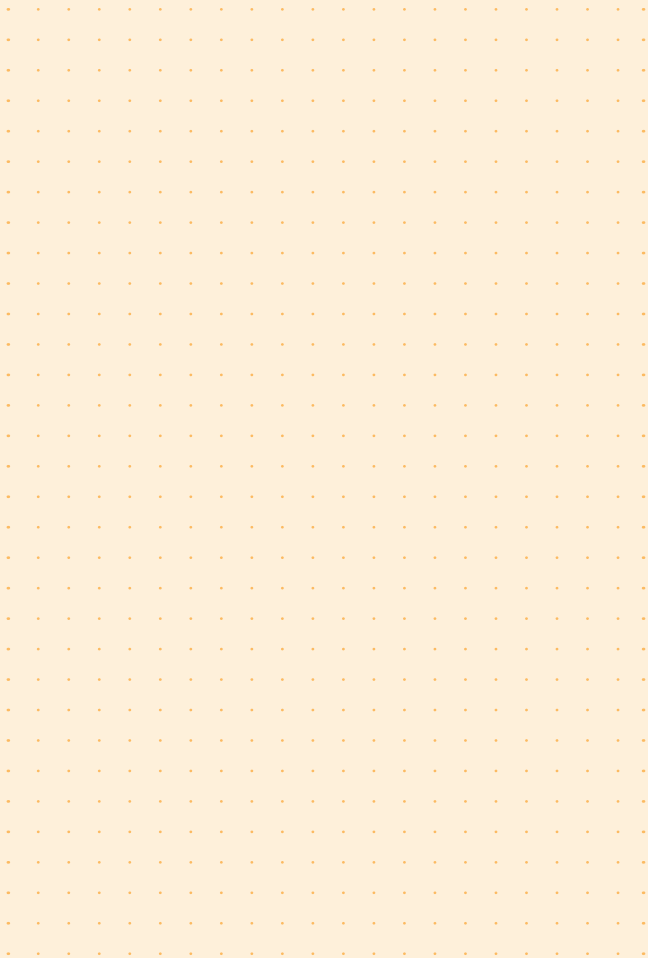












Stichwort- verzeichnis

A

- Abitur → S. 17, S. 82
Abschlussprüfung → S. 09
Akkordarbeit → S. 42, S. 68
Akkordlohn → S. 42
Allgemeine Hochschulreife (siehe Abitur) → S. 82
Arbeitgeber*in → S. 08
Arbeitgeber*innenverbände → S. 08, S. 20
Arbeitnehmer*in → S. 08, S. 32
Arbeitslosengeld → S. 69, S. 85
Arbeitsschutz → S. 41
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) → S. 41
Arbeitsschutzkleidung → S. 41
Arbeitsstättenverordnung → S. 41
Arbeits- und Sozialrechtsschutz → S. 62
Arbeitszeit → S. 43
Arbeitszeit für Jugendliche → S. 43
Arbeitszeit für volljährige Auszubildende → S. 44
Arbeitszeitgesetz (ArbZG) → S. 44
Ärztliche Untersuchung → S. 26
Aufhebungsvertrag → S. 63
Ausbildende → S. 08
Ausbilder*in → S. 08
Ausbildung im dualen System → S. 06
Ausbildungsfremde Tätigkeiten → S. 37
Ausbildungsgarantie → S. 06
Ausbildungsinhalte → S. 35
Ausbildungsmittel → S. 40
Ausbildungsnachweis (siehe Berichtsheft)
Ausbildungsordnungen → S. 35
Ausbildungsplan → S. 36
Ausbildungsqualität → S. 32
Ausbildungsqualität im Betrieb → S. 33
Ausbildungsqualität in der Berufsschule → S. 34
Ausbildungsrahmenplan → S. 35–36, S. 39
Ausbildungsvergütung → S. 19, S. 21
Ausbildungsvertrag → S. 15
Ausbildungszeugnis → S. 76
Außerbetriebliche Ausbildung → S. 06

B

- BAföG für Schüler*innen → S. 65
Bankkonto → S. 22
Berichtsheft → S. 37
Berufliche Weiterbildung → S. 84
Berufsausbildung → S. 35
Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) → S. 65

Berufsberatung → S. 07
Berufsbildungsgesetz (BBiG)
→ S. 11
Berufsorientierungspraktikum
→ S. 06
Berufsschule → S. 34, S. 50
Beschäftigte → S. 08
Betrieblicher Ausbildungsplan
(siehe Ausbildungsplan)
Betriebsrat → S. 88
Betriebsvereinbarung → S. 88
Betriebsverfassungsgesetz
(BetrVG) → S. 11
Bewerbung → S. 80
Bildungsträger → S. 90
Bildungsurlaub → S. 55
Brutto → S. 24
Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) (siehe BAföG für Schüler*innen)
Bürgergeld → S. 69, S. 85

D

Dienstvereinbarung → S. 44, S. 46
Diskriminierung → S. 28
Duales System (siehe Ausbildung im dualen System)
Dr. Azubi → S. 93

E

Erholungsurlaub (siehe Urlaub)
Erstuntersuchung (siehe Ärztliche Untersuchung)
Elterngeld → S. 68–69
Elternzeit → S. 68–70

F

Fachabitur → S. 82
Fachhochschule → S. 82–83
Fahrzeiten → S. 44
Fehlzeiten → S. 52
Finanzielle Hilfen während der Ausbildung → S. 65
Freistellung für Berufsschule
→ S. 50
Freistellung für Prüfung (siehe Prüfung)

G

Gesetzespyramide → S. 10
Gewerkschaften → S. 09
Günstigkeitsprinzip → S. 10

H

Haftpflichtversicherung → S. 23

I

Insolvenz → S. 73
Interessenvertretung (IV) bei Bildungsträgern → S. 90

J

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) → S. 86
Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) → S. 11

K

- Kindergeld → S. 66–68
- Kindergrundsicherung → S. 66
- Krankenkasse → S. 23
- Krankenversicherung → S. 23
- Kündigung → S. 60–62
- Kurzarbeit → S. 72

L

- Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung → S. 24
- Lohnsteuerbescheinigung → S. 26

M

- Mehrarbeit → S. 46
- Mindestlohn → S. 14
- Mindestausbildungsvergütung → S. 19, S. 21
- Minusstunden → S. 47
- Mitbestimmung → S. 86
- Mobbing → S. 28
- Mobilitätszuschuss → S. 06
- Mutterschutzgesetz (MuSchG) → S. 68

N

- Nachhauseschicken → S. 47
- Nebenjob → S. 67
- Netto → S. 24

P

- Pause (siehe Ruhepausen)
- Personalrat → S. 88

- Personalvertretungsgesetz (PersVG) → S. 11
- Pflegeversicherung (siehe Sozialabgaben)
- Praktikum → S. 14
- Probezeit → S. 27
- Prüfung → S. 53

R

- Rangprinzip → S. 11
- Rechtsschutz im Fall einer Kündigung → S. 62
- Rentenversicherung (siehe Sozialabgaben)
- Ruhepausen → S. 48

S

- Schlichtungsausschuss (auch Schlichtungsstelle) → S. 62
- Schüler*innenvertretung (SV) → S. 89
- Schwangerschaft → S. 68
- Schwerbehindertenvertretung → S. 91
- Sexuelle Belästigung → S. 28
- Solidarität → S. 94–95
- Sozialabgaben → S. 24
- Sozialversicherung (siehe Sozialabgaben)
- Sozialversicherungsnummer → S. 23
- Sozialversicherungssystem (siehe Sozialabgaben)
- Steuer → S. 26
- Steuerliche Identifikationsnummer (IdNr) → S. 22
- Streik → S. 20
- Streikrecht → S. 10
- Studium → S. 82

T

- Tarifautonomie → S. 19
- Tarifverträge → S. 19
- Tarifvertragsparteien → S. 19
- Teilzeitausbildung → S. 18

U

- Übernahme → S. 79
- Überstunden → S. 46
- Unfallversicherung (siehe Sozialabgaben)
- Unterhalt → S. 65
- Urlaub → S. 54

V

- Vergütung (siehe Ausbildungsvergütung und Mindestausbildungsvergütung)
- Verkürzung der Ausbildung → S. 17
- Vertrauensleute → S. 91
- vollzeitschulische Ausbildung → S. 06

W

- Warnstreik → S. 20
- Wegezeit (siehe Fahrzeiten)
- Weiterbildung (siehe Berufliche Weiterbildung)
- Wohngeld → S. 66

Z

- Zeugnissprache → S. 77
- Zweiter Bildungsweg (siehe Studium)

Impressum

V. i. S. d. P.

Kristof Becker, DGB-Bundesjugendsekretär

Herausgeber

DGB-Bundesvorstand
Keithstraße 1, 10787 Berlin

Konzept und Text

DGB-Bundesvorstand in Zusammenarbeit mit
goldenbogen. politische kommunikation

Rechtliche Prüfung und Beratung

RA Stefan Senkel

Gestaltung

4S Design

Fotos

Titel: mirsad sarajlic/istockphoto.com, S. 03: Jörg Farys, S. 05: go2/
photocase.de, S. 12: Nikada/istockphoto.com, S. 20: Rawpixel.com/stock.
adobe.com, S. 25: butenkow/istockphoto.com, S. 29: Helgi/photocase.
de, S. 31: Grapelimages/istockphoto.com, S. 38: suze/photocase.de, S. 45:
SolStock/istockphoto.com, S. 49: Halfpoint/stock.adobe.com, S. 53:
go2/photocase.de, S. 61: oatawa/istockphoto.com, S. 64: VladTeodor/
istockphoto.com, S. 71: DancehallCaballero/photocase.de, S. 74: martin-dm/
istockphoto.com, S. 81: Aleksandra Suzi/photocase.de, S. 84: AnnaStills/
istockphoto.com

Druck

DCM Druck Center Meckenheim GmbH
5. Auflage Juni 2024

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Deine Vorteile als Gewerkschaftsmitglied

1 / **Bestens beraten**

Bei Problemen in der Ausbildung oder im dualen Studium sind wir für dich da. Kostenfrei für Mitglieder ist auch unser Zeugnis-Check. Außerdem versorgen wir dich regelmäßig mit allen wichtigen Infos rund ums Arbeitsleben.

2 / **Politisch wirksam**

Arbeit und Einkommen müssen gerecht verteilt werden, die Schwachen brauchen Schutz. Dafür kämpfen wir als Gewerkschaftsjugend. Unsere Stärke sind unsere Mitglieder – aktuell fast sechs Millionen. Und je mehr wir sind, desto mehr werden wir bewegen.


3 / **Breit vernetzt**

Bei uns gibt es jede Menge Gelegenheiten, mit Menschen zusammenzukommen, gemeinsam etwas zu erleben und zu erreichen. Und am Ende feiern wir auch unsere Erfolge immer gebührend.

4 / **Gemeinsam aktiv**

Das Prinzip Gewerkschaft beruht auf Solidarität. Gemeinsam lässt sich mehr erreichen. Wir kämpfen für eine bessere Ausbildung und für eine gerechtere Gesellschaft, in der es wirklich allen gut gehen kann. Bei uns kannst du dich mit deinen Themen einbringen. Und die Gewerkschaftsjugend schafft viele Gelegenheiten, gemeinsam etwas zu erleben und zusammen Spaß zu haben.





SOLIDARITÄT
GEHT
IMMER!

- 5 / Rechtlich geschützt**
Als Gewerkschaftsmitglied hast du kostenfreien Rechtsschutz bei allen Streitigkeiten im Arbeitsleben. Und auch für Meinungsverschiedenheiten mit der Kranken-, Rentenversicherung oder Berufsgenossenschaft bist du dank unseres Sozialrechtsschutzes bestens abgesichert.
- 6 / Tariflich abgesichert**
Nur als Gewerkschaftsmitglied hast du Rechtsanspruch auf alle Leistungen aus den von uns ausgehandelten Tarifverträgen.
- 7 / Streikbereit**
Wenn es bei Tarifverhandlungen hart auf hart kommt, unterstützen wir unsere Mitglieder. Beispielsweise durch die Zahlung von Streikgeld.
- 8 / Fortbilden mit Spaß**
Wir haben starke Jugendbildungsangebote – Seminare, internationale Begegnungen, Sommerschulen, Workshops und vieles mehr. Bei uns kannst du dir Skills für den Job aneignen oder dich einfach mit dem beschäftigen, worauf du Lust hast – freiwillig, mitbestimmt und in der Regel kostenfrei.
- 9 / Freizeit unfallversichert**
Wenn du in deiner Freizeit einen Unfall erleidest und stationär behandelt werden musst, erhältst du Krankentagegeld. Und im schlimmsten Fall auch eine Invaliditäts- oder Todesfallentschädigung.
- 10 / Vielfach im Vorteil**
In vielen DGB-Gewerkschaften gibt es Sonderkonditionen für die Mitglieder, z. B. bei Reisen, beim Autokauf, bei der Autoversicherung oder beim Handytarif. Details erfährst du bei deiner DGB-Mitgliedsgewerkschaft.

Aufnahmeschein in eine Gewerkschaft des DGB

IG Metall Jugend

Junge GEW

jungeNGG

IGBCE-Jugend

Junge Gruppe (GdP)

ver.di Jugend

EVG-Jugend

Junge BAU

Vor- und Nachname

Geburtsdatum

Geschlecht

Straße und Hausnummer

Postleitzahl und Ort

E-Mail-Adresse (privat)

Telefonnummer (privat)

Arbeitgeber*in

Beruf

Beruflicher Status

Arbeiter*in

Angestellte*r

Beamtin/Beamter

Auszubildende*r

Studierende*r

Sonstiges

Dual Studierende*r

Bitte auch die zweite Seite des Formulars ausfüllen (bitte wenden).

Ich bin damit einverstanden, dass dieser Aufnahmeschein der zuständigen Gewerkschaft (siehe Angabe oben) durch den DGB, ohne Datenspeicherung, übermittelt wird.

Datum/Unterschrift des*der Antragsteller*in

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich eventueller Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederbestandsverwaltung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzugs im erforderlichen Umfang auch durch Datenträgeraustausch mithilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Datum/Unterschrift des*der Antragsteller*in

Ich ermächtige die zuständige Gewerkschaft, meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit von meinem angegebenen Konto per Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der oben genannten Gewerkschaft auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Die oben genannte Gewerkschaft kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit unserem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Monatl. Bruttoeinkommen/Tarifgruppe

Geldinstitut

BIC/SWIFT

IBAN

Datum/Unterschrift des*der Antragsteller*in



**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Jugend und Jugendpolitik
Keithstraße 1 – 3
10787 Berlin**

Abgeben oder per
Post schicken