NGG
JUNGE

2026/27 Kompass: Ausbildung

Deine Rechte im Betrieb und in der Berufsschule

ngg.net/ueber-uns/jungengg
instagram.com/jungengg_de
tiktok.com/jungengg_de

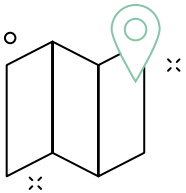
03 Einleitung

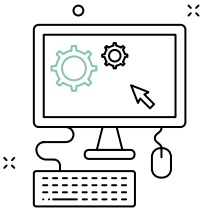
14 01
Der Start in die Ausbildung

32 02
Der Ausbildungsalltag in Betrieb und Berufsschule

76 03
Am Ende der Ausbildung

88 Mitbestimmung in Betrieb und Berufsschule
96 Wir sind da, wenn du uns brauchst! Deine jungeNGG
100 Kontakte
108 Stichwortverzeichnis





Übrigens: Der „Kompass: Ausbildung" wird jedes Jahr überarbeitet. Die aktuelle Ausgabe findest du immer auf unserer Website:
→ ngg.net/ueber-uns/jungengg

Hinweis: In dieser Broschüre geht es um die Rechte und Pflichten von Auszubildenden, für die das Berufsbildungsgesetz gilt.

Wir sind für dich da!

Diese Broschüre soll dich auf dem Weg durch deine Ausbildung unterstützen – vom Start bis zum erfolgreichen Abschluss. Hier findest du alles Wichtige zu deinen Rechten, Pflichten und Möglichkeiten. Die Broschüre hilft dir, wenn du Fragen hast oder unsicher bist. Zum Beispiel, wenn du finanzielle Hilfe benötigst oder falls du Vater oder Mutter wirst. Und noch ein wichtiger Tipp: Inhalte aus dieser Broschüre können in deiner Prüfung vorkommen. Deshalb ist sie auch eine gute Unterstützung bei der Vorbereitung zur Prüfung.

Wir sind die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Bei Unklarheiten oder Schwierigkeiten kannst du dich an uns wenden. Auch deine betriebliche Interessenvertretung steht dir zur Seite. Gemeinsam können wir mehr erreichen. Eine gute Qualität der Ausbildung ist wichtig. Sie ermöglicht dir den besten Start ins Berufsleben.

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

Alles Gute und viel Erfolg!
Deine jungeNGG

Abkürzungen

Gesetze

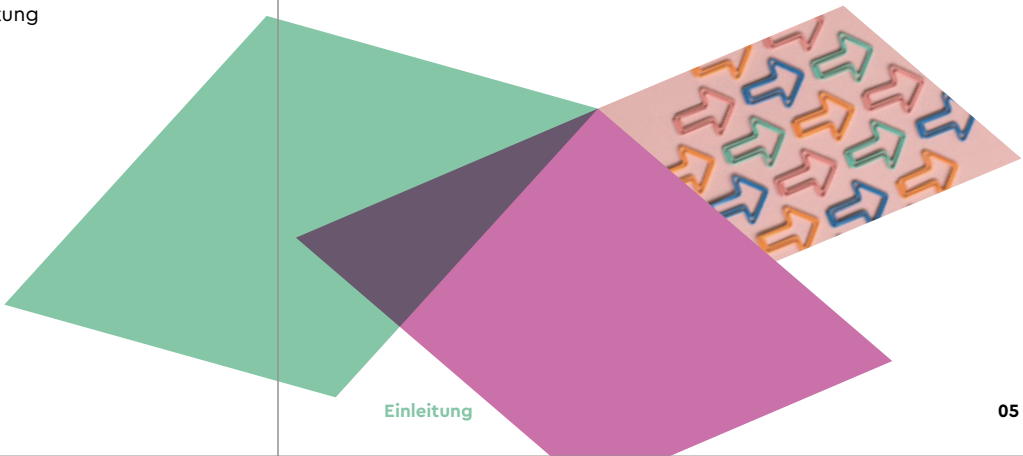
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
BAB	Berufsausbildungsbeihilfe
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz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

Beriebliche Interessenvertretungen

JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
SV	Schüler*innenvertretung
IV	Außerbetriebliche Interessenvertretung

So findest du dich in dieser Broschüre einfach zurecht

Die Kapitel sind angeordnet wie die Stationen deiner Ausbildung. Alles zum Start in die Ausbildung steht am Anfang. Was zum Ende der Ausbildung wichtig wird, steht hinten. Damit du schnell findest, was du suchst, gibt es eine Schlagwortübersicht ganz am Ende (Seite 112). Dort schaust du einfach nach dem Schlagwort, das dich interessiert. Dahinter steht eine Seitenzahl. Wenn du diese Seite aufschlägst, findest du, was du wissen willst. Das Gleiche gilt für den Text: Alle Schlagwörter sind markiert. Wenn du mehr über einen markierten Begriff erfahren möchtest, blätterst du nach hinten zur Schlagwortübersicht. Die dort angegebene Seitenzahl führt dich zu dem Teil der Broschüre, in dem der Begriff näher erläutert wird.



Das duale Ausbildungssystem

In Deutschland gibt es verschiedene Formen der Berufsausbildung.

- **Im dualen System lernen die Auszubildenden an 2 Orten: im Betrieb und in der Berufsschule. Das ist das Ausbildungssystem mit den meisten Auszubildenden.**
- **Die außerbetriebliche Ausbildung findet bei einem Bildungsträger, in der Berufsschule und manchmal auch in Praxiseinsätzen in Betrieben statt.**
- **Bei der vollzeitschulischen Ausbildung lernen die Auszubildenden nur in der Berufsschule oder bei einem Bildungsträger.**

Egal in welchem Modell Auszubildende beruflich ausgebildet werden – in die Berufsschule müssen alle.

Das Recht auf Ausbildung

Du bist noch unsicher, welche Ausbildung zu dir passt? Oder du hast noch keinen Ausbildungsplatz gefunden? Dann haben wir eine gute Nachricht für dich. Seit 2024 gibt es eine Ausbildungsgarantie. Das bedeutet, dass du ein Recht auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung hast. Dafür hat die DGB-Jugend lange gekämpft.

Was sind die Voraussetzungen, damit du diese außerbetriebliche Ausbildung machen kannst?

- **Du hast dich nachweislich beworben, hast aber keinen Ausbildungsplatz bekommen.**
- **Du warst bei der Berufsberatung.**
- **Die Agentur für Arbeit konnte dich nicht vermitteln.**
- **Du lebst in einer Region, in der es nicht genug Ausbildungsplätze gibt.**
- **Eine Altersgrenze für die Ausbildungsgarantie gibt es nicht.**

Lass dich am besten in deiner Agentur für Arbeit beraten und frage deine Gewerkschaftsjugend, ob der gesetzliche Anspruch auf Ausbildung bei dir vor Ort gilt.

Die außerbetriebliche Ausbildung dauert – je nach Ausbildungsberuf – zwischen 24 und 42 Monaten. Du bekommst eine Ausbildungsvergütung. Das heißt, du verdienst Geld. Und du bist sozialversichert. Den praktischen Teil der Ausbildung machst du in einer Werkstatt des Bildungsträgers oder einem Ausbildungsbetrieb. Der theoretische Teil findet in der Berufsschule statt.

Während der außerbetrieblichen Ausbildung versuchst du, einen Betrieb zu finden, der dich in eine betriebliche Ausbildung übernimmt. Musst du für deine Ausbildung umziehen, kannst du im ersten Ausbildungsjahr einen Mobilitätszuschuss erhalten. Er entspricht den Kosten von 2 Heimfahrten im Monat.

Mit der Ausbildung erhältst du einen vollwertigen Berufsabschluss.

Arbeitgeber*in ist, wer andere Menschen gegen Lohn beschäftigt.

Arbeitnehmer*innen arbeiten, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Juristisch gesagt: Sie leisten eine abhängige, fremdbestimmte Arbeit in einem Betrieb, der ihnen nicht gehört. Auszubildende lernen einen Beruf und stehen in einem Ausbildungsverhältnis. Rechtlich sind auch sie grundsätzlich Arbeitnehmer*innen. Im Gesetz heißen sie „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte" (§ 6 I AGG).

Ausbildende*r ist, wer deinen Ausbildungsvertrag unterzeichnet. Sie*er stellt dich zur Berufsausbildung ein. Die eigentliche Ausbildung kann er*sie anderen Beschäftigten übertragen. Diese sind die Ausbilder*innen. Ausbildende*r und Ausbilder*innen sind also häufig verschiedene Personen.

Der*die Ausbilder*in ist im Betrieb für deine Ausbildung verantwortlich. Er*sie hat die Aufgabe, dir alles beizubringen, was du wissen und können musst. Diese Aufgabe kann er*sie auch an andere erfahrene Mitarbeiter*innen übertragen. Ausbilder*innen müssen für die Ausbildung persönlich und fachlich geeignet sein.

Die Industrie- und Handelskammer (IHK) und die Handwerkskammer (HWK) haben die Aufgabe, die Berufsbildung zu überwachen. Sie kontrollieren die Eignung von Ausbildungsbetrieben und Ausbilder*innen. Sie prüfen die Ausbildungsverträge und tragen sie in ein Verzeichnis ein. Sie organisieren die Zwischen- und Abschlussprüfungen.

Die Arbeitgeber*innen sind in Arbeitgeber*innenverbänden zusammengeschlossen. Diese Verbände vertreten die Interessen der Arbeitgeber*innen und schließen z. B. Tarifverträge mit den Gewerkschaften ab. Außerdem versuchen Arbeitgeber*innenverbände, die öffentliche Meinung im Sinne der Arbeitgeber*innen zu beeinflussen.

Gewerkschaften sind Zusammenschlüsse von Arbeitnehmer*innen. Also von Menschen, die arbeiten müssen, um 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. Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein, ist freiwillig und immer sinnvoll. Im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) gibt es 8 Mitgliedsgewerkschaften. Der DGB ist der größte politische Dachverband in Deutschland. Mitglied wirst du in der Gewerkschaft, die für den Bereich zuständig ist, in dem du arbeitest.

Mitbestimmung bedeutet, an bestimmten Entscheidungen im Betrieb mitzuwirken. Rechte hierzu haben der Betriebs- oder Personalrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Darüber hinaus gibt es weitere Einflussmöglichkeiten von Arbeitnehmer*innen.

Gesetzespyramide

Als Auszubildende*r hast du Rechte. Viele von ihnen haben die Gewerkschaften erkämpft. Diese Rechte schützen und stärken dich. Du kannst dich auf sie berufen, sie einfordern und im Notfall auch einklagen. Dafür musst du sie allerdings auch kennen.

- **Inhalte deines Ausbildungsvertrags sind nicht gültig, wenn sie gegen Gesetze verstoßen. Dann gilt das sogenannte Rangprinzip. Es besagt, dass normalerweise ein Gesetz einen Ausbildungsvertrag schlägt, da das Gesetz ranghöheres Recht ist.**
- **Es gibt aber auch Ausnahmen von diesem Prinzip. Z. B. wenn dein Arbeitsvertrag eine für dich günstigere Regelung enthält (Günstigkeitsprinzip).**
- **Das Rangprinzip gilt auch für Tarifverträge, etwa wenn für deinen Betrieb tarifliche Regelungen gelten, die besser sind als das, was in deinem Ausbildungsvertrag steht. Dann hast du auch Anspruch auf die tariflichen Regelungen. Dafür musst du nur Mitglied in einer Gewerkschaft sein.**
- **Auch die Urteile von Arbeitsgerichten sind wichtig. Denn viele Bereiche im Arbeitsrecht sind nicht vollständig geregelt, z. B. das Streikrecht.**

Wenn es um rechtliche Fragen geht, solltest du dich immer von Expert*innen beraten lassen. Z. B. von deiner betrieblichen Interessenvertretung oder deiner Gewerkschaft.

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) regelt die betriebliche Ausbildung. Hier sind viele Rechte und Pflichten der Ausbildenden und der Auszubildenden festgelegt – vom Ausbildungsvertrag bis zur Abschlussprüfung.

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

Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbschG) sorgt für einen besonderen Arbeitsschutz für jugendliche Auszubildende unter 18 Jahren.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt die Mitbestimmung des Betriebsrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) im Betrieb. Dazu gehören die Wahl des Betriebsrats und der JAV – und ihre Aufgaben und Rechte.

Das Personalvertretungsgesetz (PersVG) ist die gesetzliche Grundlage für den Personalrat im öffentlichen Dienst.

Die letzte größere Aktualisierung des BBiG gilt seit 2020 – hier konnten wir als Gewerkschaftsjugend viele Verbesserungen für Auszubildende erkämpfen. Jetzt gilt:

- Ein Berufsschultag pro Woche wird als voller Arbeitstag gezählt, wenn du mindestens für 5 Unterrichtsstunden an der Berufsschule bist.
- Am Tag vor der schriftlichen Abschlussprüfung hast du Anspruch auf einen freien Tag. So kannst du dich auf die Prüfung vorbereiten.
- Zum ersten Mal gibt es eine Mindestausbildungsvergütung (MiAV). Sie verhindert besonders niedrige Ausbildungsvergütungen.

- Bücher und Broschüren für den betrieblichen Teil der Ausbildung müssen vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

Auch das neue Berufsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) hat für Auszubildende einiges verbessert:

- Wegezeiten zwischen der Berufsschule und dem Betrieb gelten nun als Arbeitszeit. Viele Arbeitgeber hatten das bisher nicht gewollt.
- Die mobile Ausbildung wurde gesetzlich geregelt. Handys, Tablets oder Computer, die für die mobile Ausbildung gebraucht werden, muss der Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung stellen. Das ist ein wichtiger Schritt, um Auszubildenden mobile Ausbildung zu ermöglichen – unabhängig vom Geldbeutel.

Eine Übersicht aller Änderungen und unsere Broschüre »Was ist neu im BBiG?« findet ihr hier: jugend.dgb.de/bbig24

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 sein, um herauszufinden, ob ein Beruf etwas für dich ist. Doch Vorsicht: Praktika werden häufig missbräuchlich eingesetzt. Oft müssen Praktikant*innen voll mitarbeiten und werden dafür dann auch noch schlecht oder gar nicht bezahlt. Wichtig ist hier: Im Praktikum geht es ums Lernen. Für jedes Praktikum muss ein schriftlicher Praktikumsvertrag abgeschlossen werden. Er regelt Vergütung, Arbeitszeit und Dauer des Praktikums. Außerdem legt er fest, was im Praktikum gelernt werden soll. Praktika müssen mit dem gesetzlichen Mindestlohn von 13,90 Euro (2026) bzw. 14,60 Euro (2027) pro Stunde vergütet werden. Allerdings gibt es Ausnahmen, zu denen leider auch das Praktikum zur Berufsorientierung gehört, wenn es kürzer als 3 Monate ist. Kein Anspruch auf Mindestlohn besteht in diesen Fällen:

- **Das Praktikum ist verpflichtend. Du absolvierst es, weil deine Schul- oder Studienordnung es vorschreibt.**
- **Das Praktikum ist kürzer als 3 Monate und dient zur Orientierung auf eine Ausbildung oder ein Studium.**
- **Das Praktikum ist kürzer als 3 Monate und wird während eines Studiums geleistet.**
- **Du bist minderjährig und hast keine abgeschlossene Berufsausbildung.**

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

Ausbildungsvertrag

Grundlage deiner Ausbildung ist der Ausbildungsvertrag. Du musst ihn vor Beginn der Ausbildung schriftlich von dem*der Ausbildenden erhalten. Das geht künftig auch digital (§ 11 Abs. 2 BBiG). Dafür muss der Vertrag so übertragen werden, dass du ihn speichern und ausdrucken kannst. Die Arbeitgeber*innen müssen nachweisen, dass du den Ausbildungsvertrag erhalten hast. Du bist aber auch verpflichtet, den Empfang des Ausbildungsvertrages zu bestätigen (§ 13 Nr. 8 BBiG). Der Vertragspartner, mit dem du deinen Ausbildungsvertrag abschließt, ist bei einer dualen Ausbildung der Betrieb. Bei einer außerbetrieblichen Ausbildung ist es der Bildungsträger.

Der Ausbildungsvertrag muss von dir und den Ausbildenden unterzeichnet werden. Und von deiner gesetzlichen Vertretung, wenn du noch nicht volljährig bist. Ein Exemplar des unterzeichneten Vertrages erhältst du. Dein Ausbildungsvertrag muss von deiner*deinem Ausbildenden immer auch der zuständigen Kammer mitgeteilt werden, die ihn prüft und registriert. Das dient auch der Überprüfung, ob die notwendigen Ausbildungsinhalte durch den*die Ausbildende*n vermittelt werden und der Vertrag den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Dein Ausbildungsvertrag muss mindestens folgende Punkte enthalten (§ 11 BBiG):

§

- **Name und Anschrift der Ausbildenden sowie der Auszubildenden, bei Minderjährigen zusätzlich Name und Anschrift ihrer gesetzlichen Vertreter*innen,**
- **Ausbildungsplan oder Ausbildungsrahmenplan: Beschreibung von Art und Ziel der Berufsausbildung, ihrer Stationen und zeitlichen Gliederung,**
- **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 Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind.**

All diese Punkte müssen den gesetzlichen Regelungen entsprechen. 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 Regelung enthalten, die dich nach Ende deiner Ausbildung in deiner beruflichen Tätigkeit beschränkt.**
- **Es darf keine Bleibeverpflichtungen geben, 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 6 Monate deiner Ausbildung dazu verpflichtest, nach deiner Ausbildung ein Arbeitsverhältnis in deinem Ausbildungsbetrieb einzugehen.**
- **Du darfst nicht dazu verpflichtet werden, etwas für deine Ausbildung zu bezahlen.**
- **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.**

Deine Ausbildung kann verkürzt werden, wenn du schon Erfahrung in deinem Beruf gesammelt hast (§§ 7 und 8 BBiG). Die Regeln dafür sind von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. Meist kannst du aber aus den folgenden Gründen verkürzen:

- Falls du in demselben Beruf bereits Zeit für die Ausbildung aufgewendet 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 wenn du einen allgemeinbildenden Schulabschluss hast, 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 höchstens 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 erfolgen, wenn du deinen Vertrag abschließt. Sie muss so rechtzeitig beantragt werden, dass mindestens noch ein Jahr Ausbildungszeit bleibt. Wenn dir eine vorherige Ausbildung angerechnet wird (§ 7 BBiG), wird die Ausbildung in der Regel am Anfang gekürzt. Das heißt z. B., dass du dann gleich im zweiten Ausbildungsjahr mit der neuen Ausbildung anfangen kannst.

Bei der Verkürzung (§ 8 BBiG) wird die Ausbildungszeit zum Ende verringert. Du bist also schneller fertig.

Eine Berufsausbildung kann auch in Teilzeit durchgeführt werden (§ 7a BBiG). Das kann besonders für junge Eltern von Vorteil sein. Oder für junge Menschen, die eine*n Angehörige*n pflegen oder aus anderen Gründen keine Zeit für eine normale Vollzeitausbildung haben. Das muss nicht besonders begründet werden. Hierzu wird im Ausbildungsvertrag die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit vereinbart. Das kann für die ganze Ausbildung gelten oder nur für einen Teil davon. Die Kürzung darf nicht mehr als die Hälfte betragen. Bei einer Teilzeitausbildung verlängert sich die Gesamtdauer der Ausbildung. Sie kann bis höchstens anderthalb mal so lang wie die reguläre Ausbildung dauern. Gleichzeitig verringert sich die Entlohnung entsprechend.

Auch bei einer Teilzeitausbildung muss die Entlohnung angemessen sein und sich während der regulären Ausbildungsdauer jedes Jahr erhöhen. Seit 2024 kann die Ausbildungsdauer bei der Teilzeitausbildung einfacher verkürzt werden (§ 8 Abs. 1 BBiG).

Ausbildungsvergütung

Wichtig bei der Wahl eines Ausbildungsplatzes ist auch, wie viel man verdient. Bei jeder Berufsausbildung besteht ein Anspruch auf eine angemessene Vergütung (§ 17 Abs. 1 BBiG). Das heißt, das Geld, das du verdienst, muss dir helfen, deine Lebenshaltung zu bezahlen. Es muss eine Mindestentlohnung für deine Leistungen als Auszubildende*r darstellen.

Die Vergütungen sind von Branche zu Branche sehr unterschiedlich. In vielen Branchen gelten Tarifverträge. Sie regeln auch, wie viel Geld es in der Ausbildung gibt. Daneben bieten sie viele weitere Vorteile für Auszubildende und Beschäftigte.

Die Tarifautonomie ist das Recht der Tarifvertragsparteien, eigenständig einen Tarifvertrag miteinander abzuschließen. Darin legen sie die Arbeitsbedingungen fest. Die Politik darf sich hier nicht einmischen.

Tarifverträge verbessern die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer*innen. Sie werden von den Gewerkschaften und den Arbeitgeber*innen oder ihren Verbänden verhandelt. Das sind die Tarifvertragsparteien. Tarifverträge regeln z. B. Entgelt und Ausbildungsvergütung, Zulagen und Zuschläge, Arbeitszeit, Urlaub, Sonderzahlungen, Weiterbildung und Übernahme. Sie werden in regelmäßigen Abständen neu verhandelt. Diese Verhandlungen nennt man Tarifrunden. Vor einer Tarifrunde werden zunächst die Mitglieder der Gewerkschaft zu ihren Wünschen befragt. Anschließend stellen Tarifkommissionen die genaueren Forderungen auf. Die Verhandlungen sind mal einfacher und mal schwieriger.

Um den Forderungen der Beschäftigten Nachdruck zu verleihen, werden die Gespräche deshalb oft mit Aktionen begleitet. Wenn nötig können das auch sogenannte Warnstreiks sein. Meistens steht am Ende ein Kompromiss. Können sich die Verhandlungsparteien jedoch überhaupt nicht einigen, kann es zum Streik kommen. Falls dein Betrieb den Tarifvertrag mit abgeschlossen hat, hast du als Gewerkschaftsmitglied einen Anspruch auf tarifliche Leistungen. Dieser Anspruch kann vor Gericht eingeklagt werden.

Mindestausbildungsvergütung

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.

Start der Ausbildung	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	4. Ausbildungsjahr
2024	649,00 €	766,00 €	876,00 €	909,00 €
2025	682,00 €	805,00 €	921,00 €	955,00 €
2026	724,00 €	854,00 €	977,00 €	1.014,00 €

Die Mindestausbildungsvergütung gilt auch für außerbetriebliche Ausbildungen. Auch Menschen mit Behinderung, die eine Ausbildung in einem sogenannten Berufsbildungswerk machen, haben etwas von der neuen Regelung. Die Mindestausbildungsvergütung dient für sie als Grundlage zur Berechnung des Ausbildungsgeldes.

Nahezu alle Tarifverträge, in denen Ausbildungsvergütungen geregelt sind, liegen schon heute deutlich oberhalb der Mindestausbildungsvergütung. Doch auch wenn für dich aktuell kein Tarifvertrag gilt, profitierst du von tariflichen Regelungen. Wir konnten durchsetzen, dass im BBiG die sogenannte 80-Prozent-Regelung festgeschrieben wird. Nach ihr steht dir eine Vergütung in Höhe von 80 Prozent der in einer Branche üblichen Ausbildungsvergütung 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 Steuern zahlen müssen.

Sie ist elfstellig, 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 – die Bearbeitungszeit dauert ca. 6 Wochen.

Dein Ausbildungsbetrieb benötigt einen Nachweis über deine Krankenversicherung. Diesen erhältst du, sobald du dich bei einer Krankenkasse angemeldet hast. Wenn du bisher familienversichert warst, solltest du dich mit deiner Krankenkasse in Verbindung setzen und besprechen, wie du am besten weiter vorgehst. Du musst die Krankenkasse nicht wechseln – nur dein Status ändert sich. Deine Krankenkasse stellt dir dann den Nachweis über die Mitgliedschaft aus. Wenn du bisher privat versichert warst, musst du jetzt im Normalfall in die gesetzliche Krankenversicherung wechseln. Zu welcher gesetzlichen Krankenversicherung du wechselst, kannst du dir aussuchen.

Jede*r Arbeitnehmer*in erhält eine Sozialversicherungsnummer von der Rentenversicherung. Sie wird dir in einem Schreiben mitgeteilt. Diese Nummer musst du bei deiner Einstellung beim 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 2 Versionen – brutto und netto. Beide Beträge stehen auf deiner monatlichen Lohn- und Gehaltsabrechnung. Der Brutto-Betrag ist immer 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 so viel, wie man kann, und erhält so viel, wie man braucht. Auch als Auszubildende*r zahlst du in die Sozialversicherung ein und hast einen Anspruch auf Leistungen, wenn du sie benötigst. Die Beiträge für die Sozialversicherung werden nach einem bestimmten Prozentsatz berechnet, deshalb steigt der Beitrag mit der Höhe des Einkommens. Rund 40 Prozent deiner Brutto-Vergütung sind Sozialabgaben. Aber dir werden nur 20 Prozent von der Vergütung abgezogen. Die andere Hälfte ist der sogenannte Arbeitgeber*innenanteil – ihn zahlt also dein Betrieb. Die genaue Höhe deiner Sozialabgaben kannst du jeden Monat in deiner Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung sehen.

Steuern

Damit der Staat funktioniert, werden Steuern gezahlt. Der Steuersatz steigt mit dem Einkommen. Der niedrigste Steuersatz beträgt 14 Prozent, der höchste Steuersatz 45 Prozent. Von deinem Betrieb erhältst du jeden Monat deine Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung. Darauf 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 2026 12.348 Euro für Alleinstehende im Jahr und 2027 voraussichtlich 12.600 Euro im Jahr. Du erhältst jährlich eine Lohnsteuerbescheinigung zur Vorlage beim Finanzamt. Sie dient dem Lohnsteuerjahresausgleich. Wenn du im Jahr zu viel Lohnsteuer bezahlt hast, bekommst du etwas zurück.

Ärztliche Untersuchung

Wenn du unter 18 Jahre alt bist, musst du dich ärztlich untersuchen lassen. So wird festgestellt, ob du gesund und deinem Alter entsprechend entwickelt bist. Wichtig ist auch, ob deine Gesundheit gefährdet werden könnte, wenn du bestimmte Arbeiten ausführst. Gesetzlich zwingend vorgeschrieben sind eine Erstuntersuchung zu Beginn deiner Ausbildung und eine Nachuntersuchung im ersten Jahr der Beschäftigung. Weitere Nachuntersuchungen können nach Ablauf jedes weiteren Jahres möglich sein (§§ 32 ff. JArbSchG). Dein Ausbildungsbetrieb muss dich für die ärztliche Untersuchung freistellen. Dafür darf er dir nichts vom Lohn abziehen (§ 43 JArbSchG).

Probezeit

Dein Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Die Probezeit gibt dir und deinem Ausbildungsbetrieb oder Ausbildungsträger die Möglichkeit, euch kennenzulernen. Du kannst herausfinden, ob dir der Beruf tatsächlich liegt und ob du dir vorstellen kannst, deine Ausbildung in genau diesem Betrieb zu absolvieren. Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens 4 Monate dauern. Andere Vereinbarungen in deinem Ausbildungsvertrag sind nicht gültig (§ 20 BBiG).

Auch Blockunterricht in der Berufsschule oder Krankheit sind keine Gründe für eine längere Probezeit. Durch Krankheit kann sich die Probezeit nur verlängern, wenn

- **das ausdrücklich im Ausbildungsvertrag vereinbart ist,**
- **die Unterbrechung besonders lang ist,**
- **die Dauer der tatsächlichen Erprobung unverändert bleibt**
- **und die Unterbrechung nicht gegen Bestimmungen im Ausbildungsvertrag von dem*der Ausbilder*in verursacht worden ist.**

In der vollzeitschulischen Ausbildung gilt häufig 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.

Diskriminierung und Belästigung

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 nie harmlos, sondern verboten. Sie kann sogar eine Straftat sein. 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 wegen tatsächlicher oder vermeintlicher Merkmale – so z. B. 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. In Wirklichkeit sind die Zahlen vermutlich noch höher. Aber: Diskriminierung ist verboten. Deshalb ist es wichtig, nicht zu schweigen.

Mobbing ist absichtliche Schikane und Psychoterror am Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Das 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.

In Deutschland gibt es ein Gesetz, das dich am Arbeitsplatz schützen soll: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es sorgt dafür, dass alle Menschen gleich behandelt werden – egal, woher sie kommen, wie sie aussehen oder wen sie lieben. Wenn du das Gefühl hast, dass du unfair behandelt oder ausgegrenzt wirst, dann darfst du dich beschweren.

Dafür gibt es im Betrieb eine spezielle Anlaufstelle, die sogenannte AGG-Beschwerdestelle.

Was macht die AGG-Beschwerdestelle?

- **Diese Stelle ist für dich da, wenn du Diskriminierung erlebst oder beobachtest.**
- **Man hört dir dort zu, nimmt deine Beschwerde ernst und hilft dir, eine Lösung zu finden.**
- **Sie prüft, was passiert ist, und sorgt dafür, dass du geschützt wirst.**

Wer ist das im Betrieb?

- **In manchen Firmen ist das die Personalabteilung, in anderen der Betriebsrat oder eine bestimmte Vertrauensperson.**

Wichtig ist: Du musst wissen, an wen du dich wenden kannst. Dein Betrieb muss dich darüber informieren.

Du darfst dich beschweren – ohne Angst! Wenn du dich meldest, darf dir kein Nachteil entstehen. Niemand darf dich z. B. kündigen oder mobben, nur weil du etwas gesagt hast.

Dein Recht auf Schutz vor Diskriminierung im Betrieb

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 Ausbildungsalltag 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 so behandelt werden. Auszubildende sind „zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte" (BetrVG). Das heißt: Als Auszubildende*r hast du eine besondere rechtliche Stellung. 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 anderen Arbeitnehmer*innen. Auszubildende sollen keine Arbeitsleistung erbringen, sondern Fähigkeiten erwerben. Du bist im Betrieb, um zu lernen und dich zu qualifizieren. Der Betrieb ist 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 sind wichtig, damit deine Ausbildung im Betrieb dir wirklich etwas bringt:

- **Es braucht genug Personal, um sich um jede*n Auszubildende*n zu kümmern. Die Ausbilder*innen müssen sich regelmäßig weiterbilden. In den einzelnen Abteilungen muss es geschulte Ausbildungsbeauftragte geben, die für dich da sind.**
- **Die Inhalte der Ausbildung müssen regelmäßig überprüft werden. So sieht man, ob etwas fehlt oder zu kurz kommt. Voraussetzung ist, dass jede*r Auszubildende zu Beginn der Ausbildung einen Plan für die Ausbildung im Betrieb erhält. Daraus muss hervorgehen, was zu welcher Zeit gelernt werden soll. 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 an eine moderne Ausbildung in Zeiten der Digitalisierung entsprechen.**
- **Dein Betrieb sollte dich vor den Zwischen- und Abschlussprüfungen bei der Prüfungsvorbereitung unterstützen.**
- **Auch die Mitbestimmung in der Berufsausbildung gehört zu einer guten Ausbildung.**

Ausbildungsqualität in der Berufsschule

Die Berufsschule soll vertiefen und ergänzen, was du im Betrieb oder beim Bildungsträger gelernt hast. Häufig gelingt das nicht wirklich. Damit die Berufsschule das notwendige Wissen so vermitteln kann, dass es zur praktischen Ausbildung passt, müssten z. B. Berufsschullehrer*innen besser weitergebildet werden. Manchmal sind auch die Lernmittel der Berufsschule nicht so gut, wie sie sein sollten. 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 behandelt?**
- **Fallen viele Unterrichtsstunden aus?**

Wenn die Qualität der Berufsschule nicht gut genug ist, kannst du dich mit anderen Auszubildenden, deiner Jugend- und Auszubildendenvertretung, deinem Betriebs- bzw. Personalrat oder deiner Schüler*innenvertretung zusammensetzen. Gemeinsam findet ihr Ansätze für Verbesserungen. Natürlich solltest du Mängel in der Berufsschule auch deiner*deinem 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.

So eine Ausbildungsordnung gibt es für jeden Beruf. An ihrer Entwicklung sind Bundesministerien, Vertreter der Arbeitgeber*innen und wir als Gewerkschaften beteiligt. Nach der Ausbildungsordnung wird dir als erstes eine breite berufliche Grundbildung vermittelt. Anschließend lernst du, wie du später deinen Beruf im Einzelnen ausübst. Ziel der Berufsausbildung ist es, dich in deinem Beruf handlungsfähig zu machen. Das heißt, du sollst in der Lage sein, deinen Beruf qualifiziert auszuüben. Deshalb musst du darauf achten, dass du während deiner Ausbildung alles lernst, was zum erfolgreichen Bestehen deiner Prüfungen nötig ist.

Die Inhalte deines Ausbildungsberufs und die Prüfungsanforderungen sind im Ausbildungsrahmenplan genau festgehalten. Diesen Ausbildungsrahmenplan gibt es für jeden Ausbildungsberuf. In ihm ist aufgelistet, welche Tätigkeiten in einem bestimmten zeitlichen Rahmen in der Ausbildung vermittelt werden sollen. 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.

Den Ausbildungsrahmenplan für deinen Beruf findest du beim Bundesinstitut für Berufsbildung unter bibb.de/berufe. Auch die DGB-Gewerkschaften bieten Broschüren zu Ausbildungsrahmenplänen und Erläuterungen dazu 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 Teil deines Ausbildungsvertrags (§ 11 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Im betrieblichen Ausbildungsplan ist zeitlich und nach Themen aufgelistet, wann du wo was lernst und für wie lange. Du musst alle vorgesehenen Tätigkeiten so lang einüben, wie es nötig ist. Dafür zu sorgen, dass das funktioniert, ist Aufgabe deines Betriebs oder Bildungsträgers – er muss sich darum 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 zusammenarbeiten oder den Besuch geeigneter 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, solltest du dir ein Exemplar organisieren. Nur so kannst du kontrollieren, ob du auch wirklich lernst, was du lernen musst. Alle Inhalte des Ausbildungsplans können in der Prüfung vorkommen.

Um zu checken, ob der Ausbildungsplan eingehalten wird, gibt es ein Instrument, das als Teil der Berufsausbildung vorgeschrieben ist: das Berichtsheft. Es kann handschriftlich oder elektronisch geführt werden. Was für dich gilt, steht in 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 Teil 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 während 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 Auszubildende mit Arbeiten betraut werden, die nicht dem Ausbildungsinhalt des Berufes entsprechen oder 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 darfst nicht als billige Arbeitskraft ausgenutzt werden.

Es gibt aber auch ausbildungsfremde Tätigkeiten, die man schwerer erkennt, z. B. Ablage- und Kopierarbeiten in der kaufmännischen Ausbildung. Diese Aufgaben sind bestimmt auch Bestandteil der Ausbildung. Wenn sie jedoch überwiegen oder gar ausschließlich gemacht werden, dienen sie nicht mehr dem Ausbildungszweck und gelten als ausbildungsfremde Tätigkeiten.

Wenn du häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen musst oder dir ständig dieselben Aufgaben übertragen werden, sodass 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 erst eine Kopie vom Original machen, um trotzdem einen Nachweis über deine wirklichen Ausbildungsinhalte zu haben. Oder aber ein zweites Berichtsheft mit deinen tatsächlichen Tätigkeiten führen und deine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), deinen Betriebs- oder Personalrat bzw. deine Gewerkschaft informieren.

Mobile Ausbildung

Ausbildungsinhalte können in einem angemessenen Umfang auch als mobile Ausbildung vermittelt werden (§ 28 Abs. 2 BBiG). Also z. B. im Homeoffice, wenn Ausbilder*in und Auszubildende*r nicht am gleichen Ort sind. Hierfür müssen 3 Bedingungen erfüllt werden:

- **Um dir die Ausbildungsinhalte zu vermitteln, muss Informationstechnik eingesetzt werden.**
- **Die Ausbildungsinhalte, die du in mobiler Ausbildung erlernen sollst, müssen dafür geeignet sein. Auch die Aufenthaltsorte von dir und deinem*deiner Ausbilder*in während der mobilen Ausbildung müssen geeignet sein.**
- **Die Ausbildungsinhalte dürfen nicht schlechter vermittelt werden als im Betrieb. Das heißt: Dein*e Ausbilder*in muss zu betriebsüblichen Zeiten jederzeit erreichbar sein, dich beim Lernen anleiten und deine Lernfortschritte kontrollieren.**

Ausbildungsmittel

Ausbildungsmittel sind vor allem 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. In §14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG heißt es: „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." Dazu gehört auch die Fachliteratur, die du im Rahmen deiner betrieblichen Ausbildung brauchst. Sollten Teile deiner Ausbildung mobil bzw. im „Homeoffice" stattfinden, muss dein*e Arbeitgeber*in dir auch die Hard- und Software (z. B. Laptops oder Tablets) kostenlos zur Verfügung stellen, die du für die mobile Ausbildung benötigst (§14 Abs. 1 Nr. 3). Das haben wir als Gewerkschaftsjugend immer gefordert – das ist unser Erfolg! Zusammengefasst: 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 wichtig, dass die Auszubildenden sie in der vorgeschriebenen Zeit auch nutzen können. Sie müssen für die Ausbildung bereitstehen und dürfen nicht hauptsächlich von anderen Kolleg*innen genutzt werden.

Arbeitsschutz

Belehrungen, Anordnungen und zahlreiche Schilder im Betrieb zeigen dir immer wieder, dass Arbeitsschutzmaßnahmen wichtig für die Unfallverhütung sind. Diese Maßnahmen erscheinen dir vielleicht übertrieben, aber sie dienen deinem Schutz. Sie 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. Ausbildende*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.

Genaueres regeln die Arbeitsstättenverordnung und die sie ergänzenden Vorschriften. Sie geben an, wie Arbeitsplätze gestaltet sein müssen.

- **Schutz vor schädlichen Einflüssen wie Gasen, Dämpfen, Staub und Lärm ist zwingend.**
- **Die Arbeitsplätze müssen ausreichend groß sein.**
- **Es muss gesonderte Pausen-, Umkleide- und Sanitärräume geben.**

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 es im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) weitere Regeln: So dürfen Jugendliche keine gefährlichen Arbeiten ausüben, die z. B. mit schädlichem Lärm, außergewöhnlicher Hitze, Kälte oder starker Nässe verbunden sind.

Akkordarbeit ist Arbeiten nach Leistung. 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

Die Arbeitszeit wird im Ausbildungsalltag immer wieder zum Thema. Hier gibt es gesetzliche Grenzen. Allerdings verstoßen Arbeitgeber*innen häufig gegen diese rechtlichen Grundlagen. Dabei sind sie eindeutig.

Die Arbeitszeit für Jugendliche (also für Auszubildende unter 18 Jahren) ist grundsätzlich auf 8 Stunden täglich und auf 40 Stunden wöchentlich begrenzt.

- **Ist aber die Arbeitszeit an einzelnen Werktagen auf unter 8 Stunden verkürzt, kann sie an den übrigen Werktagen derselben Woche auf bis zu 8,5 Stunden verlängert werden.**
- **Wird in Verbindung mit einem Feiertag an einem Werktag nicht gearbeitet, darf die dafür ausfallende Arbeitszeit verteilt werden. Und zwar auf die Werktage von 5 zusammenhängenden Wochen, einschließlich der Woche, in der der Werktag frei ist. Aber auch dann darf nicht mehr als 8,5 Stunden täglich und im Durchschnitt der 5 Wochen nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich gearbeitet werden.**

Übrigens: Werktage sind Montag bis einschließlich Samstag.

Zwischen 20 und 6 Uhr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden (§ 14 JArbSchG) – hierbei gibt es eine ganze Menge Ausnahmen: z. B. 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 deine Fragen zu diesem Thema.

Jugendliche dürfen nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen (§ 15 JArbSchG). Jugendliche dürfen grundsätzlich an Samstagen und Sonntagen nicht beschäftigt werden. Dafür gibt es aber auch wieder zahlreiche Ausnahmen (§ 16 und 17 JArbSchG). Wenn du Samstag oder Sonntag arbeitest, muss du an einem anderen Tag in dieser Woche frei bekommen.

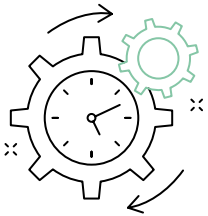
Auch hinsichtlich der Arbeitszeit für volljährige Auszubildende gibt es Einschränkungen. Für sie gilt – wie für alle volljährigen Arbeitnehmer*innen – das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Danach beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit 8 Stunden. Sie kann aber auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn sichergestellt ist, dass du innerhalb von 24 Wochen oder 6 Kalendermonaten durchschnittlich nur 8 Stunden an den Werktagen arbeitest. Das ArbZG lässt daher eine Beschäftigung von bis zu 60 Stunden wöchentlich (bei einer 6-Tage-Woche) oder durchschnittlich 48 Stunden je Woche zu. Soweit der gesetzliche Rahmen für die Arbeitszeit. Tarifverträge sehen meist nur eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 bis 39 Stunden vor. Es können auch verschiedene oder abweichende Arbeitszeitmodelle in den Betrieben oder Dienststellen bestehen, z. B. aufgrund von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen. Übrigens: Pausen kommen zu den genannten Zeiten noch hinzu.

Die Fahrzeiten, die du täglich zum Ausbildungsbetrieb und nach Hause brauchst, gehören nicht zu deiner Arbeitszeit. 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- oder Personalrat mit dem Unternehmen oder der Dienststelle aushandelt, werden Betriebs- oder Dienstvereinbarungen genannt. In ihnen können z. B. Arbeitszeitmodelle, aber auch 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 (JAV) 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 Gesetz sagt dazu: „Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch die Gewährung entsprechender Freizeit auszugleichen" (§ 17 Abs. 7 BBiG). 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 „Nachhauseschicken", weil angeblich nicht genügend Arbeit da ist, ist kein Grund, dass du diese Zeit nacharbeiten musst oder dir das Gehalt gekürzt werden kann. Wenn die*der Ausbildende dich nicht beschäftigen kann, ist das allein ihr*sein Risiko. Er*sie darf 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 6 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 Ausbildende verletzt ihre*seine Pflicht, wenn sie*er dich nicht im vereinbarten zeitlichen Umfang ausbildet. Erhältst du weniger Geld, weil du Minusstunden hast, für die dein*e Arbeitgeber*in verantwortlich ist, kann es passieren, dass du im Sinne des Gesetzes nicht mehr genug verdienst (§ 17 BBiG).

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

Ruhepausen

Dir stehen nach dem Gesetz Ruhepausen zu.

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

- **Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4,5 bis höchstens 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 enthalten Tarifverträge oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen bessere Regelungen – bitte wende dich für genauere 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 gestört 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).

Für alle Auszubildenden 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 dir als tägliche 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 5 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 müssen bei der Arbeitszeit angerechnet werden (§ 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG).**

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 in keinem Fall überschritten werden.

Wichtig: Auszubildende dürfen nur dann nach der Berufsschule im Betrieb weiter ausgebildet werden, wenn das zumutbar ist. Das heißt, die Zeit, die du brauchst, um den Betrieb zu erreichen, darf im Verhältnis zur verbleibende Ausbildungszeit nicht zu lang sein.

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 genaue Informationen geben.

Fehlzeiten

Hast du während der Ausbildung zu viel gefehlt, weist also erhebliche Fehlzeiten auf, kann das dazu führen, dass du nicht zur Abschlussprüfung zugelassen wirst. Für die Zulassung ist aber nicht entscheidend, ob die Fehlzeiten mehr als 10 Prozent betragen, wie oft angenommen wird. Stattdessen 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, gibt es also eine Menge Auslegungsspielraum. Wir empfehlen dir, dich im Zweifel bei deiner Jugend- und Auszubildendenvertretung, deinem Betriebs- bzw. Personalrat oder deiner Gewerkschaft beraten zu lassen.

Übrigens: Fehlzeiten wegen Krankheit solltest du an Schultagen der Schule und immer auch dem Betrieb mitteilen.

Prüfungen in der Ausbildung

Mit der Abschlussprüfung wird festgestellt, ob du die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten besitzt, die du für deinen Beruf benötigst. Ein wichtiges Instrument zur Lernstandskontrolle ist die Zwischenprüfung (§ 48 BBiG). Die Zulassung zur Abschlussprüfung ist davon abhängig, ob du die Ausbildungsdauer absolviert und an der Zwischenprüfung teilgenommen hast. Außerdem muss dein Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Kammer eingetragen sein (§ 43 BBiG). Zusätzlich muss dein vollständig ausgefülltes und unterzeichnetes Berichtsheft vorliegen.

Die Abschlussprüfung kann in zwei zeitlich getrennten Teilen durchgeführt werden. Der erste Teil der Abschlussprüfung ist dann wie eine 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 nähere Informationen unseren kostenlosen Seminaren und Workshops unter:
ngg.net/ueber-uns/jungengg/seminare-und-workshops

Virtuelle Prüfungsteilnahme von Prüfer*innen

Der neue § 42 a BBiG ermöglicht, dass Prüfer*innen bei Zwischen- und Abschlussprüfungen per Videokonferenz dabei sind. Bedingungen hierfür sind:

1. **Die Prüfungsleistung muss dafür geeignet sein.**
2. **Du musst vorab darüber informiert werden.**
3. **Mindestens ein*e Prüfer*in muss vor Ort anwesend sein.**
4. **Die Videokonferenztechnik muss vor der Prüfung auf Funktionsfähigkeit geprüft werden, eine sachkundige Person muss vor Ort sein.**
5. **Du musst genügend Zeit bekommen, um dich mit der genutzten Technik vertraut zu machen.**
6. **Die Videokonferenz darf nicht aufgezeichnet werden, und bei technischen Störungen, für die du nicht verantwortlich bist, erhältst du eine entsprechende Zeitverlängerung.**

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 5-Tage-Woche hast (wie in § 15 JArbSchG vorgesehen), sind die Urlaubstage anteilig zu berechnen, d. h. 25 Arbeitstage für unter 16-Jährige, 23 für unter 17-Jährige und 21 für unter 18-Jährige.

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 4 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 5 Tagen in der Woche, hast du Anspruch auf 20 Arbeitstage Urlaub (§ 3 BUrlG). Das sind ebenfalls 4 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*e Arbeitgeber*in 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, gelten in jedem Bundesland unterschiedliche Regelungen. Die wichtigsten Informationen zur Orientierung findest du auf den folgenden Seiten. Alle Angaben zur Anzahl der Urlaubstage beziehen sich auf eine 5-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 6 Monaten in der Ausbildung bist, kannst du 5 Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr nehmen. Unter bestimmten Umständen können auch 10 Arbeitstage Bildungsurlaub in 2 Kalenderjahren beansprucht werden.

Hamburg
Wenn du seit mindestens 6 Monaten in der Ausbildung bist, hast du Anspruch auf 10 Arbeitstage Bildungsurlaub innerhalb von 2 Kalenderjahren.

Bremen
Wenn du seit mindestens 6 Monaten in der Ausbildung bist, hast du Anspruch auf 10 Arbeitstage Bildungsurlaub innerhalb von 2 Kalenderjahren.

Niedersachsen
Wenn du seit mindestens 6 Monaten in der Ausbildung bist, kannst du entweder 5 Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr oder, unter bestimmten Umständen, 10 Arbeitstage in 2 Jahren in Anspruch nehmen. Hier gibt es Einschränkungsmöglichkeiten durch den*die Arbeitgeber*in.

Nordrhein-Westfalen
Auszubildende haben einen Anspruch auf 5 Arbeitstage zur politischen Weiterbildung pro Jahr. Der Anspruch von 2 Jahren kann zusammengefasst werden. Auch hier gibt es Einschränkungsmöglichkeiten durch den*die Arbeitgeber*in.

Mecklenburg-Vorpommern
Wenn du seit mindestens 6 Monaten in der Ausbildung bist, kannst du einmalig während deiner Ausbildung 5 Tage Bildungsurlaub nehmen – und zwar zur politischen Weiterbildung oder für eine Weiterbildung, die für ein Ehrenamt notwendig ist.

Berlin
Wenn du mindestens 6 Monate in der Ausbildung bis, kannst du 5 Arbeitstage Bildungsurlaub der hier „Bildungszeit" heißt pro Jahr nehmen. Dieser kann der beruflichen oder politischen Bildung oder zur Weiterbildung für ein Ehrenamt dienen. Unter bestimmten Umständen kannst du den Bildungsurlaub von 2 Jahren zusammenzufassen.

Brandenburg
Wenn du seit mindestens 6 Monaten in der Ausbildung bist, hast du Anspruch auf 10 Arbeitstage Bildungsurlaub innerhalb von 2 Kalenderjahren. Auch hier gibt es einige Einschränkungen.

Sachsen-Anhalt
Wenn du seit mindestens 6 Monaten in der Ausbildung bist, kannst du 5 Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr nehmen. Es können auch 10 Arbeitstage Bildungsurlaub in 2 Kalenderjahren beansprucht werden. Auch hier gibt es Einschränkungen für Kleinbetriebe. 2025 soll das Bildungsfreistellungsgesetz novelliert werden. Im neuen Bildungszeitgesetz soll es dann einfacher werden, Bildungszeit zu nehmen und es werden auch Veranstaltungen zur politischen Bildung sowie zur Stärkung im Ehrenamt anerkannt.

Rheinland-Pfalz
Wenn du mindestens 6 Monate in der Ausbildung bist, hast du Anspruch auf 5 Arbeitstage Bildungsurlaub im Ausbildungsjahr zur gesellschaftspolitischen Weiterbildung, wenn dadurch das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird.

Saarland
Wenn du mindestens 6 Monate im Betrieb bist, besteht ein Anspruch auf berufliche oder politische Weiterbildung sowie eine Weiterbildung zur Ausübung einer ehrenamtlichen oder einer gemeinwohlorientierten, freiwilligen und unentgeltlichen Tätigkeit. Der Anspruch besteht für 5 Arbeitstage, mit Zustimmung des Arbeitgebers kannst du den Bildungsurlaub von 2 Jahren zusammenfassen.

Baden-Württemberg
Auszubildende haben Anspruch auf 5 Arbeitstage während der Ausbildung, aber nur zur politischen Weiterbildung.

Hessen
Wenn du seit mindestens 6 Monaten in der Ausbildung bist, dann kannst du 5 Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr oder, unter bestimmten Umständen, 10 Arbeitstage in 2 Jahren nehmen. Auch hier gibt es Einschränkungsmöglichkeiten durch den*die Arbeitgeber*in.

Thüringen
Für Auszubildende beträgt – nach einer sechsmonatigen Wartezeit – der Anspruch statt der ansonsten geltenden 5 Tage nur 3 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
Sachsen hat 2026 endlich, ein Bildungsurlaubsgesetz beschlossen. Es tritt 2027 in Kraft und ermöglicht 3 Tage „Qualifizierungszeit" wie der Bildungsurlaub hier heißt. Bis zum Inkrafttreten des Gesetzes bleibt Bildungsurlaub in Sachsen freiwillig.

Bayern
Bayern ist das einzige Bundesland ohne 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. Sie beendet das Beschäftigungsverhältnis nach Ablauf einer Frist. Nur während der Probezeit können beide Seiten ohne Angabe von Gründen fristlos kündigen. Nach der Probezeit kann dir nur aus wichtigem Grund, wenn dem Betrieb die Fortsetzung der Ausbildung unzumutbar ist, gekündigt werden (§ 22 BBiG). Solche Gründe können u. a. sein:

- **häufiges und wiederholtes Zuspätkommen, für das du abgemahnt worden bist,**
- **Diebstahl und andere Straftaten während der Ausbildungszeit,**
- **rassistische Äußerungen und Handlungen,**
- **„Krankfeiern".**

Schwerwiegende Gründe, die deiner*deinem Arbeitgeber*in schon länger als 2 Wochen bekannt sind, können kein Anlass zur außerordentlichen/fristlosen Kündigung sein. In aller Regel muss ein gleichartiges Fehlverhalten auch vorher abgemahnt worden sein. Du kannst bei schwerwiegenden Vorfällen fristlos kündigen, z. B. wenn du an deinem Arbeitsplatz geschlagen, gemobbt oder sexuell belästigt wirst. Ansonsten kannst du deinen Ausbildungsvertrag mit einer Frist von 4 Wochen kündigen. Jede Kündigung muss schriftlich erfolgen. Nach der Probezeit musst du angeben, aus welchen Gründen du kündigst. Eine Kündigung in elektronischer Form ist ausgeschlossen (selbst dann, wenn du den Ausbildungsvertrag elektronisch abgeschlossen hast). Auch eine mündliche Kündigung, per Whats App oder SMS ist unwirksam.

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 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. Wenn es für deinen Berufszweig einen Schlichtungsausschuss oder eine Schlichtungsstelle gibt (in der Regel bei der IHK), musst du dort innerhalb von 3 Wochen anrufen, nachdem du die Kündigung erhalten hast. Wenn diese Stelle dich und den*die Arbeitgeber*in angehört hat, wird sie versuchen, eine Einigung herbeizuführen. Wenn das nicht funktioniert, wird durch Spruch entschieden. Das ist so ähnlich wie ein Urteil bei Gericht. 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 2 Wochen eine Kündigungsschutzklage erheben.

Gibt es keine Schlichtungsstelle für deinen Berufszweig, muss die Kündigungsschutzklage spätestens 3 Wochen nach Erhalt der Kündigung beim Arbeitsgericht eingereicht werden.

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

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 solltest du den Aufhebungsvertrag in Ruhe prüfen und dich im Zweifel beraten 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, z. B. eine zwölfwöchige Sperrzeit bei der Bundesagentur für Arbeit oder dem Jobcenter, wenn du im Anschluss Arbeitslosengeld oder Bürgergeld/Grundsicherung 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 oft das Geld nicht aus, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Grundsätzlich sind deine Eltern unterhaltspflichtig, wenn du dich in deiner Erstausbildung befindest. Die Höhe des Unterhalts richtet sich danach, was sie dir zahlen können.

Wenn du eine duale, außer- oder überbetriebliche Ausbildung machst, kannst du bei der örtlichen Agentur für Arbeit einen Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) stellen. Unter bestimmten Voraussetzungen erhältst du zusätzlich Zuschüsse für Wohn-, Kleider- und Fahrtkosten. Auszubildende in vollzeitschulischer Ausbildung können keine BAB, dafür aber BAföG für Schüler*innen beantragen. Das machen sie beim Amt für Ausbildungsförderung.

Die Berechnung von BAB und BAföG ist ähnlich: Zunächst wird ein sogenannter „Bedarf für den Lebensunterhalt" ermittelt. Er hängt von deinem Alter und Familienstand ab und davon, wo du lebst – ob bei deinen Eltern oder allein. 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
→ 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, ob für dich nach Tarifvertrag vielleicht doch eine höhere Ausbildungsvergütung gilt.

Falls dein Antrag auf BAB abgelehnt wird, weil du z. B. 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 du wohnst.

Weiterhin können deine Eltern während der Ausbildung Kindergeld beantragen. Das geht auch während der Ausbildungsplatzsuche oder während einer Übergangszeit von bis zu 4 Monaten zwischen 2 Ausbildungsabschnitten. Den Antrag stellen sie bei der Familienkasse der Arbeitsagentur. Kindergeld 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 2026 beträgt das Kindergeld einheitlich 259 Euro pro Kind. Für das Jahr 2027 ist bisher keine Erhöhung des Kindergelds geplant.

Dabei muss einiges beachtet werden. Besondere Lebensumstände können berücksichtigt werden und es gibt viele „Wenn und Aber". Deshalb 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 darfst auch mit dem Nebenjob und der Ausbildungszeit zusammen die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten nicht überschreiten. 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 alles 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 4 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 z. B. Fließband- und Akkordarbeit sowie schwere körperliche Tätigkeiten während der Schwangerschaft verboten. Musst du viel gehen oder stehen, muss es Sitzgelegenheiten zum Ausruhen geben. In den letzten 6 Wochen vor und 8 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) es vor Ort gibt.

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 bestimmten Voraussetzungen zusätzliche Zuwendungen vom Sozialamt bekommen – zum Beispiel einen Mehrbedarfszuschlag nach der 12. Schwangerschaftswoche oder eine einmalige Beihilfe für Schwangerschaftskleidung und die Erstausstattung des Babys.

Gerade für alleinerziehende Eltern ist es eine besondere Herausforderung, Ausbildung und Elternschaft gleichzeitig zu wuppen – vielleicht ist eine Teilzeitausbildung die Lösung? Zu dieser und anderen Möglichkeiten berät dich deine Jugend- und Auszubildendenvertretung, dein Betriebs- bzw. Personalrat oder deine Gewerkschaft gern.

Das Elterngeld ist eine Zahlung an Eltern. Wenn ein Elternteil weniger arbeitet (höchstens 32 Stunden in der Woche), kann Elterngeld für 12 Monate beantragt werden. Dieser Zeitraum verlängert sich auf bis zu 14 Monate, wenn beide Elternteile sich an der Betreuung beteiligen und jeweils für mindestens 2 Monate Elterngeld beziehen (sogenannte Partnermonate). Wenn du als alleinerziehendes Elternteil Elterngeld beantragst, gelten ebenfalls die 14 Monate.

- **Das Elterngeld beträgt 67 Prozent des im letzten Jahr durchschnittlich bezogenen monatlichen Nettoeinkommens, jedoch höchstens 1.800 Euro und mindestens 300 Euro, falls du nicht erwerbstätig bist.**
- **Eltern, die weniger als 1.000 Euro Nettoeinkommen hatten, können ein Elterngeld erhalten, das genauso hoch ist wie ihr Einkommen.**
- **Bei Nettoeinkommen von über 1.200 Euro kann die Ersatzquote bis auf 65 Prozent sinken.**

- Für Geschwister und Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld.

Auf Grundsicherung, ehemals Bürgergeld, Sozialhilfe und den Kinderzuschlag wird das Elterngeld voll als Einkommen angerechnet. Hier gibt es nur wenige Ausnahmen.

Weitere Informationen unter 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 3 Jahre beschränkt. Während der Elternzeit können die Eltern einer Teilzeitbeschäftigung von maximal 32 Stunden pro Woche nachgehen. Den Anspruch auf Elternzeit musst du bei deinem Unternehmen bis spätestens 7 Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich geltend machen. 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. Es dient dem Erlernen eines Berufes und weniger der Arbeitsleistung. Deshalb können Auszubildende nur im allergrößten Notfall in Kurzarbeit gehen. Kurzarbeit bedeutet, dass Arbeitnehmer*innen oder Auszubildende vorübergehend weniger arbeiten, weil es nur wenig Arbeit gibt. 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 dem Gesetz die Pflicht, dich auszubilden (§ 14 BBiG). Das heißt, er muss alle Mittel ausschöpfen, um deine Ausbildung weiter sicherzustellen. Hierbei hat er beispielsweise folgende Möglichkeiten:

- **Umstellung des Ausbildungsplans 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 6 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 Ausbildungszeugnis: „Ende wegen Stilllegung". Das Ausbildungsverhältnis endet im Falle der Insolvenz aber nicht sofort, sondern kann nur mit einer Frist von mindestens 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

Zur Weiterführung deiner Ausbildung helfen dir Arbeitsagentur, Gewerkschaft oder die zuständigen Berufskammern (IHK, Handwerks-, Rechtsanwalts-, Ärzte- oder Steuerberaterkammer), einen neuen Betrieb zu finden. 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 du als Lohnersatz für 3 Monate bei der Agentur für Arbeit beantragen kannst.

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 muss dein Betrieb oder Bildungsträger dir ein schriftliches Ausbildungszeugnis ausstellen. Das Zeugnis kann auch in elektronischer Form übermittelt werden. Hierfür musst du jedoch vorab zustimmen (§ 16 Abs. 1 BBiG).

- **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.**

Der*die Arbeitgeber*in ist dazu verpflichtet, dir ein „einfaches Zeugnis" auszustellen. Ein „qualifiziertes Ausbildungszeugnis" musst du ausdrücklich verlangen – und das solltest du auch. Es ist aussagekräftiger und deshalb für Bewerbungen üblich. Auch wenn du von deinem Ausbildungsbetrieb übernommen wirst, solltest du dir ein qualifiziertes Ausbildungszeugnis ausstellen lassen. Für spätere Bewerbungen kann es wichtig sein.

In manchen Fällen ist es sinnvoll, schon vor Beendigung der Ausbildung ein qualifiziertes Zwischenzeugnis vom Arbeitgeber zu fordern: z. B. wenn klar ist, dass du nach der Ausbildung nicht übernommen wirst und du dich schon vor Abschluss der Ausbildung auf eine neue Stelle bewerben musst. Aber auch, wenn es Veränderungen in deinem Ausbildungsbetrieb gibt, z. B. einen Wechsel des*der Ausbilder*in. Neben dem Abschlusszeugnis des Betriebs und dem Zeugnis der Berufsschule bekommst du auch einen Nachweis der Kammer, der das Bestehen der Ausbildung dokumentiert.

In einzelnen Bundesländern muss deine Berufsschulnote von der zuständigen Kammer verbindlich auf diesem Abschlusszeugnis ausgewiesen werden (§ 37 Abs. 3 BBiG).

Typischer Aufbau eines qualifizierten Zeugnisses:

1. Bezeichnung des*der ausstellenden Arbeitgebenden
2. Überschrift
3. Angaben zur Person des*der Arbeitnehmenden
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, damit sie dich im Fortkommen im Beruf unterstützen. Deshalb ist die Sprache auf Zeugnissen positiv. 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. Wende dich hierfür 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 grundsätzliches Recht auf eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung. Ausnahmen bilden einige Tarifverträge, die eine Übernahme regeln: in manchen Branchen für 6 oder 12 Monate und manchmal auch unbefristet. Du solltest dich spätestens 3 Monate vor Abschluss deiner Ausbildung 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 deiner*deinem Arbeitgeber*in nachfragen.

Wirst du nach der Ausbildung weiterbeschäftigt, ohne dass ausdrücklich etwas vereinbart wurde, begründet das ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit (§ 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

Am Ende deiner Ausbildung musst du vielleicht Bewerbungen 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 2 Wege, sich für ein Studium zu qualifizieren – durch schulische und durch berufliche Vorbildung.

- **Schulische Vorbildung heißt: Du hast die allgemeine Hochschulreife (Abitur) oder die Fachhochschulreife.**
- **Als berufliche Vorbildung gilt z. B. eine abgelegte Meisterprüfung oder der staatlich anerkannte Abschluss einer beruflichen Aufstiegsfortbildung.**

Auch der erfolgreiche Abschluss einer anerkannten dreijährigen Berufsausbildung in Kombination mit dreijähriger Berufserfahrung kann zum Studium berechtigen. Die 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 meist ein Realschulabschluss und eine abgeschlossene Berufsausbildung einer passenden Fachrichtung vorausgesetzt.**
- **Beim zweijährigen Lehrgang wird neben dem Lehrstoff des Fachabiturs auch noch eine praktische fachliche 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 z. B. 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 notwendig, wenn du dich selbstständig machen willst. Je nachdem, ob der Lehrgang in Vollzeit oder berufsbegleitend absolviert wird, kann eine Aufstiegsfortbildung bis zu 3 Jahre dauern. Die Mühe lohnt sich meistens. Durchschnittlich 6 von 10 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.

Arbeitslosengeld und neue Grundsicherung

Wenn du von deinem Betrieb nicht übernommen wirst, musst du dich 3 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): Ein Anspruch auf ALG besteht, wenn du in den letzten 2 Jahren vor Eintritt der Arbeitslosigkeit mindestens 12 Monate sozialversicherungspflichtig gearbeitet oder eine Ausbildung gemacht 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 zusätzlich aufstockende Leistungen (neue Grundsicherung) beantragen.

Die Bezugsdauer des ALG hängt unter anderem vom Alter und der vorherigen Versicherungsdauer ab. Wenn das ALG ausläuft und du weiterhin erwerbslos bist, erhältst du Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfsbedürftige. Für junge Menschen unter 25 Jahren gelten dabei allerdings besonders strenge Auflagen. So bekommst du beispielsweise eine eigene Wohnung nur bezahlt, wenn soziale Härtefallgründe vorliegen. Auch bei Ablehnung einer sogenannten zumutbaren Arbeit drohen Sanktionsmaßnahmen, wie Kürzungen deines Bürgergelds. Wir als Gewerkschaftsjugend kritisieren vor allem, 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. Außerdem sind gewerkschaftliche Vertrauensleute für dich da. 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 der Hauptaufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist es, zu überprüfen, ob die Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Gemeinsam mit dem Betriebsrat macht sie sich für deine Interessen stark – vor allem kümmert sie sich um:

- **die Qualität der Berufsausbildung,**
- **die Sicherung von Ausbildungsplätzen,**
- **die Übernahme nach der Ausbildung.**

Bei allen Fragen zu diesen Themen kannst du dich an deine JAV wenden.

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 5 Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt."**

Voraussetzung für eine JAV ist, dass es im Betrieb einen Betriebsrat gibt. Die meisten Rechte der JAV hängen vom Betriebsrat 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.

Die JAV wird von Auszubildenden gewählt, die einen Arbeitsvertrag mit der*dem jeweiligen Ausbildenden haben. Die Regelungen im öffentlichen Dienst, z. B. in Behörden, können von denen in der Privatwirtschaft etwas abweichen. Mitglieder der JAV haben wegen ihrer Aufgaben einen Anspruch auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Für sie gilt auch ein besonderer Kündigungsschutz (§§ 78 a BetrVG und 15 KSchG). Alle 2 Jahre findet die JAV-Wahl in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 30. November statt. Die nächsten JAV-Wahlen starten am 1. Oktober 2026.

Die gesetzlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten der JAV an beruflichen Schulen und im Betrieb hängen auch vom jeweiligen Bundesland ab. So ist z. B. im Hamburger Schulgesetz (§ 78a) die Zusammenarbeit eindeutig geregelt:

Durch Absprachen sollen die Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Schulen gefördert und die Qualität der Berufsausbildung weiterentwickelt werden. Bei folgenden Angelegenheiten haben JAVen nach dem Gesetz ein Mitspracherecht:

- **Weiterentwicklung der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungsqualität,**
- **betriebliches und schulisches Wissen füreinander nutzbar machen,**
- **die Ausbildungsinhalte zwischen Betrieb und Schule abstimmen,**
- **an der Ausgestaltung der Bildungspläne mitwirken,**
- **die Schulvorstände beraten, z. B. bei der Ausrichtung und Organisation der Ausbildung und bei größeren Investitionsvorhaben,**
- **Kooperationen von Betrieben und Schule vereinbaren,**
- **Zusatzqualifikationen und Förderangebote für einzelne Schülergruppen entwickeln,**
- **Ausgestaltung von Organisationsformen des Berufsschulunterrichtes.**

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 4 Jahre neu gewählt und sorgt dafür, dass Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und andere Schutzbestimmungen eingehalten werden, die Beschäftigte und Auszubildende stärken. Für deren Interessen tritt er gegenüber dem*der Arbeitgeber*in ein. Außerdem kann der Betriebsrat mit dem*der Arbeitgeber*in Betriebsvereinbarungen schließen, in denen wichtige Fragen für alle im Betrieb verbindlich geklärt werden. Damit ein Betriebsrat gewählt werden kann, braucht ein Betrieb eine bestimmte Größe: Es muss mindestens 5 wahlberechtigte Beschäftigte geben.

Betriebs- und Personalrat haben z. B. das Recht, über Mehrarbeit, Kurzarbeit, Dienstkleidung, Datenschutz, digitales Arbeiten oder die Gestaltung von Kantinen und anderen betrieblichen Sozialeinrichtungen mitzubestimmen. Sie entscheiden u. a. auch bei Einstellungen von Auszubildenden mit.

Weiterhin bestimmen sie bei betrieblichen (Aus-)Bildungsmaßnahmen mit – auch darüber, wie sich die Ausbildung im Betrieb gestaltet und wer mit der betrieblichen Berufsbildung beauftragt wird (z. B. als Ausbilder*in). Betriebs- und Personalräte können also eine ganze Menge erreichen. Es ist deshalb wichtig, sie über Missstände in der Ausbildung zu informieren und mit ihnen gemeinsam an Verbesserungen zu arbeiten.

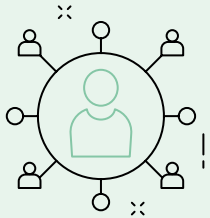
Die Schüler*innenvertretung (SV)

Die Schüler*innenvertretung (SV) vertritt die Interessen der Berufsschüler*innen gegenüber Lehrer*innen, der Schulleitung und in der Schulkonferenz. In der Schulkonferenz werden alle Entscheidungen rund um den Schulalltag getroffen. So kann die SV zum Beispiel Unterrichtsausfall zur Sprache bringen oder Vorschläge für eine bessere Gestaltung des Unterrichtes machen. Obwohl das Mitspracherecht an Schulen oft nicht groß ist, 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 in der Klasse sinnvoll. Dort könnt ihr Probleme besprechen, die in der Berufsschule auftauchen und gemeinsam Argumente für ihre 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 Interessen-vertretung (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 festgelegt 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 Schwerbehinderten-vertretung

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt schwerbehinderte Beschäftigte sowie Auszubildende und deren besondere Interessen. Sie steht ihnen zur Seite, indem sie berät und unterstützt.

Die Vertrauensleute der Gewerkschaft

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

Wir sind da, wenn du uns brauchst!

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) ist die älteste Gewerkschaft Deutschlands. Wir vereinen rund 180.000 Mitglieder und vertreten die Interessen von Auszubildenden, dual Studierenden und Beschäftigten im Gastgewerbe, der Nahrungs- und Genussmittelindustrie und dem Lebensmittelhandwerk. Unsere Tarifverträge verbessern die Ausbildungs-und Arbeitsbedingungen und schützen vor Ausbeutung und Willkür.

Die jungeNGG – das sind fast 15.000 Mitglieder der NGG unter 28 Jahren. Wir machen uns stark für die Themen der Jugendlichen, Auszubildenden und dual Studierenden unserer Branchen. Wir unterstützen Jugend- und Auszubildendenvertretungen und geben der Jugend in der Arbeitswelt eine laute Stimme. Das tun wir auf unsere ganz eigene bunte Art mit vielen Aktionen, bei denen alle jungeNGG-Mitglieder mitmachen und mitbestimmen können. Und mit unseren kostenfreien Bildungsangeboten kannst du dich persönlich, fachlich und gewerkschaftlich weiterqualifizieren. Das NGG-Büro in deiner Nähe berät dich kompetent bei allen Fragen rund um Ausbildung und Arbeit. Der kostenlose Rechtsschutz der NGG hilft dir, dein Recht durchzusetzen. Im Streikfall unterstützt dich die NGG finanziell. NGG: eine starke Kraft für deine Interessen. Du hast Lust, dabei zu sein? Wir freuen uns auf dich! Sprich oder schreib uns einfach an.

→ junge.ngg.net
→ instagram.com/jungengg_de
→ tiktok.com/jungengg_de

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

Wir für Dich. Du mit Uns!
Bist du neugierig geworden? Auf unserer Bildungswebsite findest du alle Angebote und Infos zu Veranstaltungen, Aktiventreffen und Seminaren in deinem Landesbezirk und die Möglichkeit dich anzumelden.

Unsere tollen Seminare bieten dir Wissen, Spaß und eine Menge toller junger Menschen, die etwas verändern wollen.

Worauf wartest du? Melde dich jetzt für dein kommendes Event an.
ngg.net/ueber-uns/jungengg/seminare-und-workshops

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 Betriebe, die ausbilden, ihre Ausbildungskosten erstattet bekommen.

2/ **Hände weg vom Jugendarbeitsschutzgesetz!** Wir stellen uns Plänen aus Wirtschaft und Teilen der Politik entgegen, den Jugendarbeitsschutz weiter aufzuweichen. 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 fit machen, 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 3 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 deutlich vergünstigte Deutschland-Tickets für alle Auszubildenden in ganz Deutschland. Mittelfristig wollen wir einen kostenfreien öffentlichen Personennahverkehr.

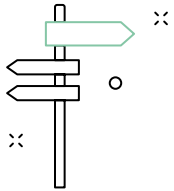
7/ **Schutzrechte und gute Ausbildung auch für dual Studierende!** Wir fordern, dass das Berufsbildungsgesetzes auch für die Praxisphasen des dualen Studiums im Betrieb gelten soll, damit dual Studierende rechtlich abgesichert sind.

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 Weiterbildungsmöglichkeiten für das Lehrpersonal.

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.

Kontakte



Gewerkschaft NGG

Hauptverwaltung, Referat Jugend/Berufliche Bildung
Volkmar Wolf, Bundesjugendsekretär
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg
Telefon: 040.38013152, E-Mail: hv.jugend@ngg.net

Landesbezirk Nord

Landesbezirk Nord
Haubachstraße 74, 22765 Hamburg
Telefon: 040.38013120, E-Mail: lbz.jugend-nord@ngg.net

Region Süd-Ost-Niedersachsen-Harz
Wilhelmstraße 5, 38100 Braunschweig
Telefon: 0531.242740
E-Mail: region.sued-ost-niedersachsen-harz@ngg.net

Region Bremen-Weser-Elbe
Bahnhofsplatz 22–28, 28195 Bremen
Telefon: 0421.1603950, E-Mail: region.bremen-weser-elbe@ngg.net

Region Lüneburg
Heiligengeiststraße 28, 21335 Lüneburg
Telefon: 04131.421460, E-Mail: region.lueneburg@ngg.net

Region Hannover
Goseriede 8, 30159 Hannover
Telefon: 0511.121020, E-Mail: region.hannover@ngg.net

Region Oldenburg-Ostfriesland
Bahnhofsplatz 8, 26122 Oldenburg
Telefon: 0441.24880910, E-Mail: region.oldenburg@ngg.net

Region Osnabrück
Blumenhaller Weg 148, 49078 Osnabrück
Telefon: 0541.4041490, E-Mail: region.osnabrueck@ngg.net

Region Hamburg-Elmshorn
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg
Telefon: 040.76794570, E-Mail: region.hamburg-elmshorn@ngg.net

Region Schleswig-Holstein-Nord
Domziegelhof 20–22, 24837 Schleswig
Telefon: 04621.9892980
E-Mail: region.schleswig-holstein-nord@ngg.net

Region Lübeck
Holstentorplatz 1–5, 23552 Lübeck
Telefon: 0451.7907340, E-Mail: region.luebeck@ngg.net

Region Mecklenburg-Vorpommern
Tilly-Schanzen-Straße 17, 17033 Neubrandenburg
Telefon: 0395.5442080
E-Mail: region.mecklenburg-vorpommern@ngg.net

Landesbezirk NRW

Landesbezirk NRW
Willstätterstraße 13, 40549 Düsseldorf
Telefon: 0211.3883980, E-Mail: lbz.jugend-nrw@ngg.net

Region Aachen
Dennewartstraße 17, 52068 Aachen
Telefon: 0241.946740, E-Mail: region.aachen@ngg.net

Region Ostwestfalen-Lippe
Marktstraße 8, 33602 Bielefeld
Telefon: 0521.986290, E-Mail: region.ostwestfalen-lippe@ngg.net

Region Bergischland-Niederrhein
Willstätterstraße 13, 40549 Düsseldorf
Telefon: 0211.5066950
E-Mail: region.bergischland-niederrhein@ngg.net

Region Dortmund
Ostwall 17–21, 44135 Dortmund
Telefon: 0231.5579790, E-Mail: region.dortmund@ngg.net

Bürogemeinschaft Oberhausen
Friedrich-Karl-Str. 24, 46045 Oberhausen
Telefon: 0208.305820, E-Mail: region.bgoberhausen@ngg.net

Region Südwestfalen
Körnerstraße 43, 58095 Hagen
Telefon: 02331.140280, E-Mail: region.suedwestfalen@ngg.net

Region Köln
Hans-Böckler-Platz 1, 50672 Köln
Telefon: 0221.9514240, E-Mail: region.koeln@ngg.net

Region Münsterland
Johann-Krane-Weg 16, 48145 Münster
Telefon: 0251.364920, E-Mail: region.muensterland@ngg.net

Landesbezirk Bayern

Landesbezirk Bayern
Neumarkter Straße 22, 81673 München
Telefon: 089.54415735, E-Mail: lbz.jugend-bayern@ngg.net

Region Schwaben
Am Katzenstadel 34, 86152 Augsburg
Telefon: 0821.1520880, E-Mail: region.schwaben@ngg.net

Region Allgäu
Beethovenstraße 7, 87435 Kempten
Telefon: 0831.240210, E-Mail: region.allgaeu@ngg.net

Region Oberfranken
Bahnhofstraße 1, 95444 Bayreuth
Telefon: 0921.844480, E-Mail: region.oberfranken@ngg.net

Region Niederbayern
Nicolastraße 49, 84034 Landshut
Telefon: 0871.143420, E-Mail: region.niederbayern@ngg.net

Region München
Neumarkter Straße 22, 81673 München
Telefon: 089.54465911, E-Mail: region.muenchen@ngg.net

Region Nürnberg-Fürth
Kornmarkt 5–7, 90402 Nürnberg
Telefon: 0911.2090120, E-Mail: region.nuernberg-fuerth@ngg.net

Region Oberpfalz
Im Gewerbepark A10, 93059 Regensburg
Telefon: 0941.7937910, E-Mail: region.oberpfalz@ngg.net

Region Rosenheim-Oberbayern
Brixstraße 2, 83022 Rosenheim
Telefon: 08031.140300
E-Mail: region.rosenheim-oberbayern@ngg.net

Region Unterfranken
Beethovenstraße 1a, 97070 Würzburg
Telefon: 0931.150860, E-Mail: region.unterfranken@ngg.net

Landesbezirk Südwest

Landesbezirk Südwest
Willi Bleicher Straße 20, 70174 Stuttgart
Telefon: 0711.22960694, E-Mail: lbz.jugend-suedwest@ngg.net

Region Darmstadt-Mainz
Friedberger Str. 25, 64289 Darmstadt
Telefon: 06151.366980, E-Mail: region.darmstadt-mainz@ngg.net

Region Mittelrhein
Moselring 5, 56068 Koblenz
Telefon: 0261.915400, E-Mail: region.mittelrhein@ngg.net

Region Rhein-Main
Wilhelm-Leuschner-Straße 69–77, 60329 Frankfurt am Main
Telefon: 069.83007710, E-Mail: region.rhein-main@ngg.net

Region Nord-Mittelhessen
Spohrstraße 6–8, 34117 Kassel
Telefon: 0561.127190, E-Mail: region.nord-mittelhessen@ngg.net

Region Pfalz
Friedrichstraße 39, 67433 Neustadt
Telefon: 06321.39510, E-Mail: region.pfalz@ngg.net

Region Saar
Fritz-Dobisch-Straße 5, 66111 Saarbrücken
Telefon: 0681.476730, E-Mail: region.saar@ngg.net

Region Trier
Herzogenbuscher Straße 52, 54292 Trier
Telefon: 0651.253760, E-Mail: region.trier@ngg.net

Region Schwarzwald-Hochrhein
Friedrichstraße 41–43, 79098 Freiburg
Telefon: 0761.2730510
E-Mail: region.schwarzwald-hochrhein@ngg.net

Region Heilbronn
Gartenstraße 64, 74072 Heilbronn
Telefon: 07131.833280, E-Mail: region.heilbronn@ngg.net

Region Mittelbaden-Nordschwarzwald
Ettlinger Straße 3a, 76137 Karlsruhe
Telefon: 0721.932200
E-Mail: region.mittelbaden-nordschwarzwald@ngg.net

Region Mannheim-Heidelberg
Hans-Böckler-Straße 1, 68161 Mannheim
Telefon: 0621.40040230
E-Mail: region.mannheim-heidelberg@ngg.net

Region Baden-Württemberg-Süd
Schwarzwaldstraße 30, 78224 Singen
Telefon: 07731.640330
E-Mail: region.baden-wuerttemberg-sued@ngg.net

Region Stuttgart
Willi Bleicher Straße 20, 70174 Stuttgart
Telefon: 0711.22960621, E-Mail: region.stuttgart@ngg.net

Region Ulm-Aalen/Göppingen
Weinhof 23, 89073 Ulm
Telefon: 0731.371310, E-Mail: region.ulm-aalen-goeppingen@ngg.net

Landesbezirk Ost

Landesbezirk Ost
Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin
Telefon: 030.39991529, E-Mail: lbz.jugend-ost@ngg.net

Region Berlin-Brandenburg
Gotzkowskystraße 8, 10555 Berlin
Telefon: 030.3999150, E-Mail: region.berlin-brandenburg@ngg.net

Region Magdeburg
Otto-von-Guericke-Straße 6, 39104 Magdeburg
Telefon: 0391.5616027, E-Mail: region.magdeburg@ngg.net

Region Leipzig-Halle-Dessau
Angerstraße 14a, 04177 Leipzig
Telefon: 0341.68843240, E-Mail: region.leipzig-halle-dessau@ngg.net

Region Thüringen
Schmidtstedter Ufer 26, 99084 Erfurt
Telefon: 0361.666440, E-Mail: region.thueringen@ngg.net

Region Dresden-Chemnitz
Schützenplatz 14, 01067 Dresden
Telefon: 0351.49772760, E-Mail: region.dresden-chemnitz@ngg.net

Stichwort-verzeichnis

A

Abitur → S. 84
Abschlussprüfung → S. 54
Akkordarbeit → S. 44, S. 70
Akkordlohn → S. 44
Allgemeine Hochschulreife (siehe Abitur) → S. 84
Arbeitgeber*in → S. 08
Arbeitgeber*innenverbände → S. 08
Arbeitnehmer*in → S. 08
Arbeitslosengeld → S. 65, S. 87
Arbeitsschutz → S. 43
Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) → S. 12, S. 43
Arbeitsschutzkleidung → S. 43
Arbeitsstättenverordnung → S. 43
Arbeits- und Sozialstreitigkeiten → S. 64
Arbeitszeit → S. 45
Arbeitszeit für Jugendliche → S. 45
Arbeitszeit für volljährige Auszubildende → S. 46
Arbeitszeitgesetz (ArbZG) → S. 46
Ärztliche Untersuchung → S. 28
Aufhebungsvertrag → S. 65
Ausbildende → S. 08
Ausbilder*in → S. 08
Ausbildung im dualen System → S. 06
Ausbildungsfremde Tätigkeiten → S. 39
Ausbildungsgarantie → S. 06
Ausbildungsinhalte → S. 37
Ausbildungsmittel → S. 42
Ausbildungsnachweis (siehe Berichtsheft)
Ausbildungsordnung → S. 37
Ausbildungsplan → S. 38
Ausbildungsqualität → S. 34
Ausbildungsqualität im Betrieb → S. 35
Ausbildungsqualität in der Berufsschule → S. 36
Ausbildungsrahmenplan → S. 37–38, S. 40
Ausbildungsvergütung → S. 22, S. 23
Ausbildungsvertrag → S. 17
Ausbildungszeugnis → S. 78
Auszubildende*r → S. 08
Außerbetriebliche Ausbildung → S. 06

B

BAföG für Schüler*innen → S. 67
Bankkonto → S. 24
Berichtsheft → S. 39
Berufliche Weiterbildung → S. 86
Berufsausbildung → S. 37
Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) → S. 67
Berufsberatung → S. 07
Berufsbildungsgesetz (BBiG) → S. 12
Berufsschule → S. 36, S. 51
Beschäftigte → S. 08
Betrieblicher Ausbildungsplan (siehe Ausbildungsplan)
Betriebsrat → S. 91
Betriebsvereinbarung → S. 91
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) → S. 12
Bewerbung → S. 83
Bildungsträger → S. 06, S. 94
Bildungsurlaub → S. 57
Brutto → S. 26
Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) (siehe BAföG für Schüler*innen)

D

Dienstvereinbarung → S. 46
Diskriminierung → S. 29
Duales System (siehe Ausbildung im dualen System)
Dr. Azubi → S. 97

E

Erholungsurlaub (siehe Urlaub)
Erstuntersuchung (siehe Ärztliche Untersuchung)
Elterngeld → S. 70–73
Elternzeit → S. 70–72

F

Fachabitur → S. 84
Fachhochschule → S. 84–85
Fahrzeiten → S. 46
Fehlzeiten → S. 52
Finanzielle Hilfen währe3d der Ausbildung → S. 67
Freistellung für Berufsschule → S. 51
Freistellung für Prüfung (siehe Prüfung)

G

Gesetzespyramide → S. 10
Gewerkschaften → S. 09
Grundsicherung → S. 72, S. 87
Günstigkeitsprinzip → S. 10

H

Haftpflichtversicherung → S. 25

I

Insolvenz → S. 75
Interessenvertretung (IV) bei Bildungsträgern → S. 94

J

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) → S. 89
Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) → S. 12

K

Kindergeld → S. 68–70
Krankenkasse → S. 25
Krankenversicherung → S. 25
Kündigung → S. 62–64
Kurzarbeit → S. 74

L

Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung → S. 27
Lohnsteuerbescheinigung → S. 27

M

Mehrarbeit → S. 47
Mindestlohn → S. 16
Mindestausbildungsvergütung → S. 23
Minusstunden → S. 48
Mitbestimmung → S. 88
Mobbing → S. 30
Mobilitätszuschuss → S. 07
Mutterschutzgesetz (MuSchG) → S. 70

N

Nachhauseschicken → S. 48
Nebenjob → S. 69
Netto → S. 26

P

Pause (siehe Ruhepausen)
Personalrat → S. 91
Personalvertretungsgesetz (PersVG) → S. 12
Pflegeversicherung (siehe Sozialabgaben)
Praktikum → S. 16
Probezeit → S. 28
Prüfung → S. 54

R

Rangprinzip → S. 10
Rechtsschutz im Fall einer Kündigung → S. 64
Rentenversicherung (siehe Sozialabgaben)
Ruhepausen → S. 49

S

Schlichtungsausschuss (auch Schlichtungsstelle) → S. 64
Schüler*innenvertretung (SV) → S. 92
Schwangerschaft → S. 70
Schwerbehindertenvertretung → S. 94
Sexuelle Belästigung → S. 29
Solidarität → S. 98–99
Sozialabgaben → S. 27
Sozialversicherung (siehe Sozialabgaben)
Sozialversicherungsnummer → S. 25
Sozialversicherungssystem (siehe Sozialabgaben)
Steuer → S. 27
Steuerliche Identifikationsnummer (IdNr) → S. 24
Streik → S. 23
Streikrecht → S. 10
Studium → S. 84

T

Tarifautonomie → S. 22
Tarifverträge → S. 22
Tarifvertragsparteien → S. 22
Teilzeitausbildung → S. 21

U

Übernahme → S. 82
Überstunden → S. 47
Unfallversicherung (siehe Sozialabgaben)
Unterhalt → S. 67
Urlaub → S. 56

V

Vergütung (siehe Ausbildungsvergütung und Mindestausbildungsvergütung)
Verkürzung der Ausbildung → S. 20
Vertrauensleute → S. 95
vollzeitschulische Ausbildung → S. 06

W

Warnstreik → S. 23
Wegezeit (siehe Fahrzeiten) → S. 13
Weiterbildung (siehe Berufliche Weiterbildung)
Wohngeld → S. 68

Z

Zeugnissprache → S. 80
Zweiter Bildungsweg (siehe Studium)

Impressum

V. i. S. d. P.
Volkmar Wolf, Bundesjugendsekretär NGG

Herausgeber
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Hauptverwaltung/Referat jungeNGG
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Konzept und Text
DGB-Bundesvorstand in Zusammenarbeit mit
goldenbogen. politische kommunikation
Überarbeitung und sprachliche Vereinfachung: Holger Heiland

Rechtliche Prüfung und Beratung
RA Stefan Senkel

Gestaltung
4S Design

Fotos
Titel: mirsad sarajlic/istockphoto.com, S. 03: Frank Thon, S. 05: go2/photocase.de, S. 11: Portra/istockphoto.com, S. 14: FG Trade/istockphoto.com, S. 19: FG Trade Latin/istockphoto.com, S. 26: butenkow/istockphoto.com, S. 32: GrapeImages/istockphoto.com, S. 41: artiemedvedev/istockphoto.com, S. 50: SolStock/istockphoto.com, S. 53: go2/photocase.de, S. 63: oatawa/istockphoto.com, S. 66: VladTeodor/istockphoto.com, S. 73: FooTToo/istockphoto.com, S. 76: Berk Ucak/istockphoto.com, S. 79: PeopleImages/istockphoto.com, S. 86: AnnaStills/istockphoto.com

Druck
3. Auflage Juni 2026

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMBFSFJ dar. Die Verantwortung für den Inhalt der Veröffentlichung liegt bei der Autorin/dem Autor.

Gefördert vom:

Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Im Rahmen des:

Kinder- und Jugendplan des Bundes
STÄRKEN, WAS DIE ZUKUNFT TRÄGT.

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 6 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.

5/ **Rechtlich geschützt**
Als Gewerkschaftsmitglied hast du kostenfreien Rechtsschutz bei allen Streitigkeiten im Arbeitsleben. Und auch für Meinungsverschiedenheiten mit Kranken- und 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 deine Skills für den Job verbessern 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 Krankenhaustagegeld. Und im schlimmsten Fall auch eine Invaliditäts- oder Todesfallentschädigung.

10/ **NGG-Mitgliedervorteil #DeinXtra**
Als NGG-Mitglied steht dir ein breites Angebot an Vergünstigungen und Sonderkonditionen, z. B. bei Reisen, beim Autokauf, bei Versicherungen oder beim Handytarif zur Verfügung. Details erfährst du bei deiner NGG vor Ort oder direkt unter ngg-mitgliedervorteil.de.

Bist du dabei?
Jetzt Mitglied werden!

Als Jugendorganisation der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten sorgen wir dafür, dass die Interessen von jungen Menschen nicht zu kurz kommen. Egal ob für höhere Ausbildungsvergütungen, mehr Qualität, oder die Übernahme nach der Ausbildung.

Wir stehen hinter dir, wenn es Probleme in der Ausbildung gibt.

QR-Code einscannen und uns unterstützen
→ **ngg.net/mitglied-werden**