

Azubi-Workshop



Sie haben Fragen? – auch während der Ausbildung?

Dann rufen Sie uns einfach an - Ihr Draht zu uns:

BAZ Esslingen

Urbanstraße 28

73728 Esslingen

0711/ 931 854-449, -469 und -457



Azubi-Workshop



Herzlich Willkommen im BAZ



GEFÖRDERT VOM



Gefördert als JOBSTARTER plus-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.

Das Azubi-Workshop wird gefördert und initiiert vom JOBSTARTER plus Projekt „Fokus Ausbildung-Stark für die Zukunft“



Azubi-Workshop



Inhalt

1. Vorwort.....	6
2. Pflichten und Rechte der Auszubildenden.....	7
2.1. Pflichten.....	8
2.1.1. Lernpflicht.....	8
2.1.2. Sorgfaltspflicht.....	8
2.1.3. Teilnahmepflicht.....	8
2.1.4. Weisungen Folge leisten.....	8
2.1.5. Einhalten der Betriebsordnung.....	8
2.1.6. Aufbewahrungspflichten.....	8
2.1.7. Krankheitsmeldung.....	9
2.1.8. Pflicht zur Verschwiegenheit.....	9
2.2. Rechte.....	9
2.2.1. Angemessene Vergütung.....	9
2.2.2. Kostenlose Ausbildungsmittel.....	9
2.2.3. Freistellung für Ausbildungsmaßnahmen.....	9
2.2.4. Arbeiten nur für das Ausbildungsziel.....	9
2.2.5. Besondere Kündigungsmöglichkeit.....	10
2.2.6. Auslandseinsatz.....	10
2.2.7. Anspruch auf ein Zeugnis.....	10
2.2.8. Bildung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung.....	10
3. Erwartungen an die Azubis.....	11
3.1. Soziale Kompetenzen.....	11
3.2. Persönliche Kompetenzen.....	11
3.3. Lernkompetenz.....	11
4. Beurteilung in der Ausbildung.....	12
5. Kleiner Auszug aus dem Arbeitsschutzgesetz.....	14
5.1. Jugendarbeitsschutzgesetz.....	14
§ 1 Geltungsbereich.....	15



Azubi-Workshop



§ 5 Fünf-Tage-Woche	15
§ 14 Nachtruhe	15
§ 17 Sonntagsruhe	15
§ 19 Urlaub.....	15
§ 32 Erstuntersuchung	16
§ 33 Erste Nachuntersuchung.....	16
§ 34 Weitere Nachuntersuchungen.....	17
§ 35 Ärztliche Untersuchung und Wechsel des Arbeitgebers	17
5.2. Bundesurlaubsgesetz.....	17
6. Arbeitssicherheit	18
7. Internet, Smartphone und Co	18
8. Arbeitszeit in der Ausbildung	18
8.1. Arbeitszeiten und Pausen.....	18
8.2. Uhrzeiten	18
8.3. Pausen.....	19
8.4. Wochenende und Feiertage	19
8.5. Schichtzeit und Schichtarbeit	19
8.6. Überstunden.....	19
8.7. Pflichten des Azubis.....	20
9. Kündigung.....	20
9.1. Kündigung in der Probezeit	20
9.2. Kündigung während der Ausbildung	20
9.2.1. Fristlose Kündigung.....	20
9.2.2. Ordentliche Kündigung	21
9.2.3. Aufhebungsvertrag	21
10. Probezeit	21
10.1.1. Dauer der Probezeit.....	22
10.1.2. Tipps für die Probezeit.....	22
10.1.2.1. Die neuen Kollegen	22



Azubi-Workshop



10.1.2.2. Nachfragen & Mitschreiben.....	22
10.1.2.3. Kleidung	22
10.1.2.4. Verhalten: freundlich & pünktlich	22
10.1.2.5. Überstunden	23
10.1.2.6. Urlaub	23
10.1.2.7. Krankheit.....	23
11. Lern- und Motivationstipps in der Ausbildung.....	24
12. Zuständige Stellen	26
12.1. Wer sind die „Zuständigen Stellen“ in der Ausbildung?	26
12.2. Aufgaben der zuständigen Stellen.....	27
13. Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)	28
13.1. Wann können Sie durch BAB gefördert werden?	28
13.2. Was müssen Sie für eine Förderung erfüllen?	28
13.3. Wie viel Geld können Sie durch BAB bekommen?.....	29
14. Ausbildungsabbrüche vermeiden	29
14.1. ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	29
14.2. Leuchtturm	29
14.3. VerA	30
14.4. BAZ Esslingen	30
15. Umgang mit Konflikten in der Ausbildung	31
15.1. Das Stufenmodell der Konfliktlösung	33
15.2. Vertrauensperson im Ausbildungsbetrieb	34
15.3. Ausbildungsberater der zuständigen Kammern.....	35
15.3.1. Handwerkskammer.....	35
15.3.2. Industrie- und Handelskammer	35
15.4. BAZ Esslingen	35

Azubi-Workshop

1. Vorwort

Der Start in die Ausbildung ist ein wichtiger Schritt zum Erwachsenwerden und kann eine echte Bewährungsprobe für die Auszubildenden darstellen. Aber wie gelingt ein guter Start in die Ausbildung? Was kommt auf die Auszubildenden zu und was passiert in der Ausbildung?

Bei der Suche nach Antworten auf diese und anderen Fragen zur Ausbildung hilft das Handout zum „Azubi-Workshop“ des beruflichen Ausbildungszentrums (BAZ) Esslingen. Um einen guten Übergang in der Ausbildung zu gewährleisten, stellt das Handout die wichtigsten Informationen rund um den Ausbildungsbeginn dar, wie beispielsweise Rechte und Pflichten, Erwartungen an die Azubis, Beurteilung in der Ausbildung, Arbeitssicherheit, zuständige Stellen bis hin zu Lern- und Motivationstipps sowie Umgang mit Konflikten in der Ausbildung.



Mit hilfreichen Informationen in dem Tütchen lassen sich die Herausforderungen in der Ausbildung leichter meistern.

Azubi-Workshop

2. Pflichten und Rechte der Auszubildenden¹

Die Rechte und Pflichten der Auszubildenden sind in den einschlägigen Gesetzen festgelegt (Berufsbildungsgesetz BBiG, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz, Ausbilder-Eignungsverordnung).



Abbildung: Pflichten und Rechte der Auszubildenden

¹ Rechte und Pflichten der Auszubildenden:
„<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI516774>“



Azubi-Workshop



BAZ

Berufliches
Ausbildungszentrum
Esslingen

2.1. Pflichten

2.1.1. Lernpflicht

Die Hauptpflicht der Auszubildenden ist die Lernpflicht – analog zur Ausbildungspflicht der Ausbildenden². Das bedeutet, dass die Auszubildenden sich nach besten Kräften – körperlich und geistig – um das Erlernen des von ihnen gewählten Berufs bemühen – auch im Blick auf das Ausbildungsziel.

2.1.2. Sorgfaltspflicht

Nach dem BBiG haben die Auszubildenden, die ihnen aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen. Dazu gehört auch das ordnungsgemäße Führen schriftlicher Ausbildungsnachweise³, die fast alle Ausbildungsordnungen vorschreiben.

2.1.3. Teilnahmepflicht

Für die Auszubildenden besteht nach BBiG die Pflicht, an den Ausbildungsmaßnahmen, für die sie freigestellt werden, teilzunehmen. Die **Pflicht zum Besuch der Berufsschule** beispielsweise sehen auch die Schulgesetze der Bundesländer vor. Übrigens: Die **Auszubildenden sind verpflichtet**, nicht nur ihren Erziehungsberechtigten, sondern auch ihren Ausbildern im Betrieb ihr **Berufsschulzeugnis vorzulegen**.

2.1.4. Weisungen Folge leisten

Die Auszubildenden haben den **Weisungen zu folgen**, die ihnen im Rahmen der Berufsausbildung von Ausbildenden, von Ausbildern oder Ausbilderinnen oder anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden. Die weisungsberechtigten Personen/ Kollegen sollten ihnen **mit Beginn der Ausbildung vorgestellt werden**.

2.1.5. Einhalten der Betriebsordnung

Die Auszubildenden haben, die für die Ausbildungsstätte **geltende Ordnung zu beachten**. Diese kann zum Beispiel ein Rauchverbot wie auch allgemeine Vorschriften zum Betreten bestimmter Räume beinhalten, ebenso wie etwa das Verbot langer Haare oder das Gebot, Schutzkleidung zu tragen.

2.1.6. Bewahrungspflichten

² Ausbildenden = Ausbildungsbetrieb, Ausbilder/in

³ Ausbildungsnachweise = Berichtshefte

Azubi-Workshop



Werkzeuge, Maschinen und sonstige Einrichtungen haben die Auszubildenden nach dem BBiG **pfleglich⁴ zu behandeln**. Das gilt auch für Werkzeuge und Werkstoffe, welche die Auszubildenden zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen kostenlos gestellt bekommen.

2.1.7. Krankheitsmeldung

Ein Fernbleiben von der Ausbildung haben Auszubildende **unverzüglich zu melden** und bei **Krankheit eine ärztliche Bescheinigung⁵** vorzulegen.

2.1.8. Pflicht zur Verschwiegenheit

Die Auszubildenden sind nach dem BBiG **verpflichtet**, über **Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren**. Dies gilt insbesondere gegenüber Konkurrenzbetrieben.

2.2. Rechte

2.2.1. Angemessene Vergütung

Auszubildende haben das **Recht auf eine monatliche Vergütung**. Die Vergütung gilt **auch** für die **Zeit**, in der sie am **Berufsschulunterricht** oder an **überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen**. Dies kann im 1. Ausbildungsjahr, das an einer Berufsschule stattfindet, jedoch nur eine Aufwandsentschädigung sein.

2.2.2. Kostenlose Ausbildungsmittel

Auszubildenden sind die **Ausbildungsmittel**, also vor allem Werkzeuge und Werkstoffe **kostenlos zur Verfügung zu stellen**, gegebenenfalls auch eine Sicherheitsausrüstung. Dies gilt auch für Zwischen- und Abschlussprüfungen.

2.2.3. Freistellung für Ausbildungsmaßnahmen

Der ausbildende Betrieb hat nach dem BBiG die Auszubildenden für den **Berufsschulunterricht** bzw. für alle vorgeschriebenen Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte **freizustellen**. Dies **gilt auch für schulische Aktivitäten außerhalb der Unterrichtszeit**, beispielsweise für Betriebsbesichtigungen.

2.2.4. Arbeiten nur für das Ausbildungsziel

⁴ pfleglich = sorgsam, achtsam, vorsichtig, funktionsfähig

⁵ je nach Betriebsordnung frühestens ab dem 1. Krankheitstag, spätestens ab dem 3. Krankheitstag

Azubi-Workshop

Ausbildungsfremde Aufgaben müssen Auszubildende nicht ausführen. Sie haben das Recht, Aufgaben wie zum Beispiel Ersatzarbeit für im Betrieb fehlende Arbeitskräfte abzulehnen.

2.2.5. Besondere Kündigungsmöglichkeit

Wenn ein Auszubildender die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Tätigkeit ausbilden lassen möchte, gestattet ihm das BBiG, **jederzeit das Ausbildungsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zu kündigen.** Vorher sollten Sie aber mit den Ausbildungsberatern der zuständigen Kammer sprechen und Kontakt zur Agentur für Arbeit aufnehmen.

2.2.6. Auslandseinsatz

Auch wenn der Auszubildende keinen Rechtsanspruch darauf hat: Seit 2005 ist es möglich, dass er einen **Teil der Ausbildung im Ausland**, beispielsweise in einem ausländischen Tochterunternehmen, absolviert. Darüber sollten sich beide Seiten gegebenenfalls verständigen und dies **im Ausbildungsvertrag schriftlich fixieren**, eventuell auch als Änderungsvertrag.

2.2.7. Anspruch auf ein Zeugnis

Nach dem BBiG ist dem/ der Auszubildenden am Ende der Ausbildung **zumindest ein einfaches Zeugnis auszustellen, auf sein Verlangen hin auch ein qualifiziertes Zeugnis.** Dies bedeutet, dass auch das betriebliche Verhalten und die Leistung zu beurteilen sind.

2.2.8. Bildung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung

Beschäftigt ein Betrieb mindestens fünf Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder ihre Berufsausbildung absolvieren und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind nach dem Betriebsverfassungsgesetz Jugend- und Auszubildendenvertretungen zu wählen. Grundsätzlich nehmen sie die Interessen der beiden Gruppen wahr. Der Betriebsrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat hinzuzuziehen, wenn Angelegenheiten der betreffenden Gruppen vom Betriebsrat behandelt werden.



Azubi-Workshop



BAZ

Berufliches
Ausbildungszentrum
Esslingen

3. Erwartungen an die Azubis

In der Ausbildung treffen meistens unterschiedliche Generationen als Auszubildende und Ausbilder aufeinander. Daher ist zu berücksichtigen, dass Ausbilder bestimmte Erwartungen an ihre Auszubildenden haben, da diese die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit darstellen. Dabei geht es weniger um fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten, die ja ohnehin erst während der Ausbildung erworben werden, sondern vielmehr um ein Mindestmaß an schulischer und allgemeiner Bildung, Sozialverhalten sowie beruflicher Haltung und Einstellungen.

Folgende Aufzählungen stellen wichtigste Erwartungen bzw. Anforderungen dar, welche die Auszubildenden aus Sicht des Arbeitgebers mitbringen sollten, um gegenseitiges Verständnis von Auszubildenden und Ausbildern zu fördern.

3.1. Soziale Kompetenzen

- Kooperationsbereitschaft
- Teamfähigkeit
- Höflichkeit und Freundlichkeit
- Konfliktfähigkeit
- Toleranz

3.2. Persönliche Kompetenzen

- Zuverlässigkeit
- Pünktlichkeit
- Lern- und Leistungsbereitschaft
- Ausdauer und Belastbarkeit
- Gewissenhaftigkeit
- Konzentrationsfähigkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Selbstständigkeit
- Kritikfähigkeit und Selbstkritik
- Grundrechenarten
- gute sprachliche und schriftliche Ausdrucksweise

3.3. Lernkompetenz

- Informationen selbstständig verstehen, bewerten und behalten
- Informationen in Zusammenhang bringen
- Strukturiertes Vorgehen
- Lernmethoden kennen und anwenden können

Azubi-Workshop



- Medien als Lerngegenstand nutzen können
- Gesprächstechniken – z.B. Zuhören, Wiederholen, Zusammenfassen
- Selbststeuerung und Selbstkontrolle
- Wissbegierigkeit
- Motivationsstrategien
- Selbstwirksamkeit
- Reflexion von Lernprozessen und Lernergebnissen

4. Beurteilung in der Ausbildung

In den meisten Ausbildungsbetrieben werden die Auszubildenden während der gesamten Ausbildungszeit von ihren Ausbildern regelmäßig beurteilt. Um ein sachliches Urteil fällen zu können, werden im Vorfeld klare Beurteilungskriterien festgelegt, die neben der Bewertung der fachlichen Kompetenzen auch eine Einschätzung unterschiedlicher Schlüsselkompetenzen der Auszubildenden beinhaltet.

Dabei beurteilen die Ausbilder zumeist den Umfang und die Qualität der im Ausbildungsrahmenplan festgeschriebenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen sowie das Lern-, Arbeits- und Sozialverhalten der Auszubildenden. Die Beurteilung dient neben der Beschreibung des Ausbildungsstandes des Auszubildenden vor allem seiner Förderung und Entwicklung. Der Beurteilungsprozess soll als ein Dialog zwischen allen Beteiligten verstanden werden, mit dem Ziel, die Ausbildung laufend zu verbessern. In einem Gespräch werden den Auszubildenden die im Beurteilungszeitraum gezeigten Stärken und Schwächen mittels konkreten Beispielen erläutert.

Als Musterbeispiel folgt ein Beurteilungsbogen aus dem Projekt Jobstarter⁶, das beispielweise folgende Beurteilungskriterien enthält:

- Lernfähigkeit/ Auffassungsgabe
- Ausbildungsinteresse/ Motivation/ Ausdauer
- Eigeninitiative/ Lerntempo
- Arbeitsqualität
- Zuverlässigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Kritikfähigkeit
- Teamfähigkeit/ Zusammenarbeit

⁶ <https://www.jobstarter.de/de/publikationen-89.php>

Azubi-Workshop



Zukunft. Erfolg. Ausbilden. 

Beurteilung für Auszubildende im Beruf: _____

Auszubildende(r): _____ **Ausbildungsjahr:** _____

Unternehmen: _____ **für die Zeit vom** _____ **bis** _____


Beurteilungskriterien	1	2	3	4	5	0
Lernfähigkeit / Auffassungsgabe Beurteilt wird die Fähigkeit, Arbeitsinhalte und Aufgaben zu erfassen, Arbeitsabläufe zu verstehen, sowie erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten wiederzugeben und anzuwenden. Schnelligkeit, Richtigkeit und Vollständigkeit werden berücksichtigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsinteresse / Motivation / Ausdauer Beurteilt wird das Interesse an der Berufsausbildung sowie die Bereitschaft, Erlerntes umzusetzen und mit Fleiß und Einsatz die tägliche Arbeit zu verrichten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigeninitiative / Lerntempo Beurteilt wird die Fähigkeit, Eigeninitiative zu zeigen, Aufgaben in angemessener Zeit zu lösen, den eigenen Ausbildungsverlauf in fachlicher wie in verhaltensbezogener Hinsicht aktiv zu steuern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsqualität Beurteilt wird das Arbeitsergebnis und die Fähigkeit, die Aufgaben vollständig und fehlerfrei in angemessener Zeit konzentriert und ausdauernd zu erledigen. Dabei wird der Ausbildungsstand berücksichtigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zuverlässigkeit Beurteilt wird die Pünktlichkeit, das Einlösen von vereinbarten Zielen und das Einhalten gemachter Zusagen/Versprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikationsfähigkeit Beurteilt wird die Fähigkeit, sich in mündlicher und schriftlicher Form auszudrücken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konfliktfähigkeit Beurteilt wird das Verhalten in Konfliktsituationen und die Beteiligung an konstruktiven Lösungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kritikfähigkeit Beurteilt wird die Fähigkeit mit positiver wie negativer Kritik umzugehen, diese anzunehmen und gemeinsame Lösungen zu finden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamfähigkeit und Zusammenarbeit Beurteilt wird das Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten, die Teamfähigkeit und kooperatives Verhalten am Arbeitsplatz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beurteilung: 1 – sehr gut; 2 – gut; 3 – befriedigend; 4 – ausreichend; 5 – mangelhaft; 0 – Beurteilung nicht möglich

© GILDE GmbH



Fördert als JOBSTARTER-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union.










Abbildung: Musterbeispiel - Beurteilungsbogen

Azubi-Workshop



5. Kleiner Auszug aus dem Arbeitsschutzgesetz

5.1. Jugendarbeitsschutzgesetz

Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) dient dem Schutz von Jugendlichen im Arbeitsleben. Die Jugendlichen werden durch das Gesetz vor Überforderung, Überbeanspruchung und weiteren Gefahren am Arbeitsplatz geschützt. Das Jugendarbeitsschutzgesetz ist im Bundesgebiet anwendbar, unabhängig von der Staatsangehörigkeit des Jugendlichen oder des Arbeitgebers.

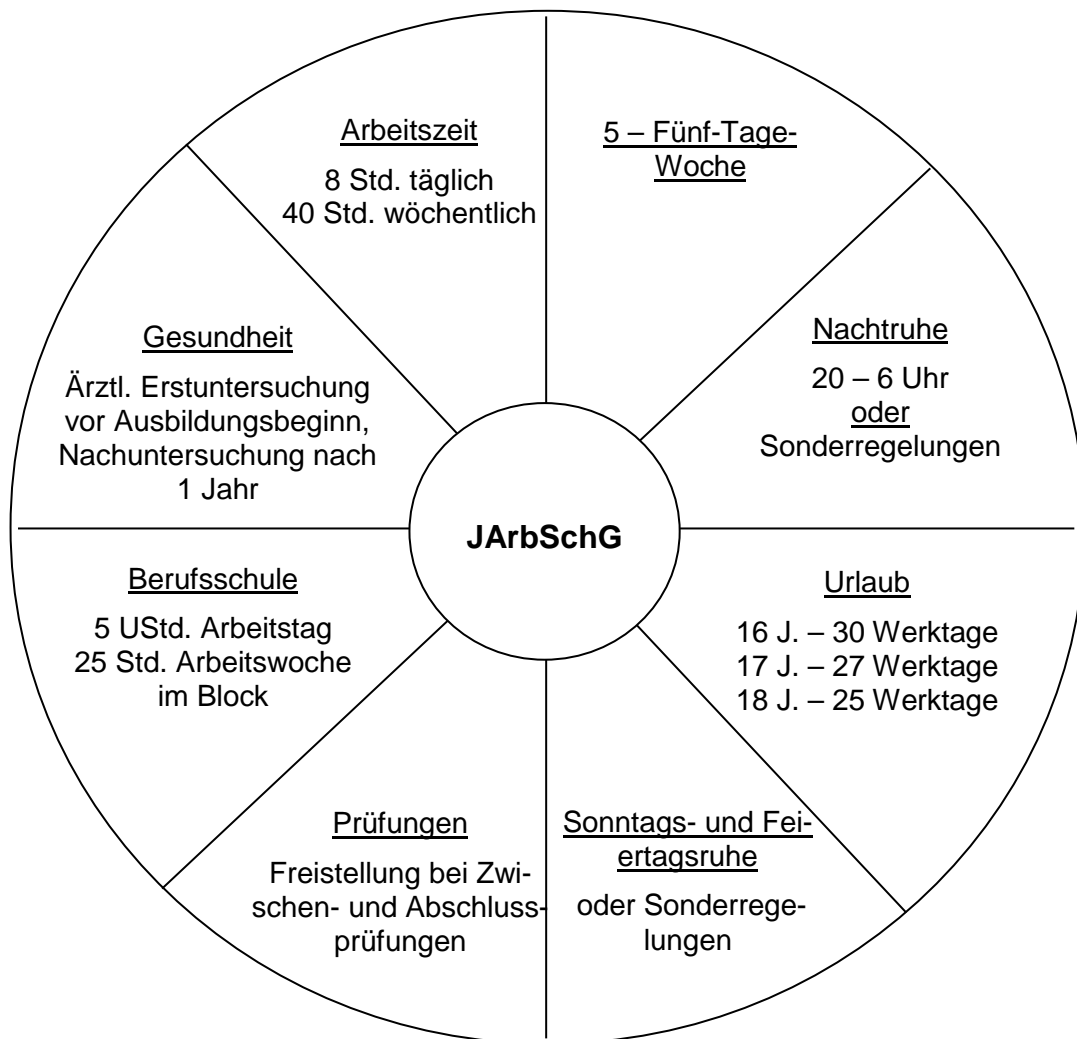


Abbildung: Bestimmung des JArbSchG



Azubi-Workshop



BAZ

Berufliches
Ausbildungszentrum
Esslingen

§ 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind.

INFO:

Kind im Sinne dieses Gesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist.

Jugendlicher im Sinne dieses Gesetzes ist, wer 15, aber noch keine 18 Jahre alt ist.

§ 5 Fünf-Tage-Woche

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden.

INFO:

- Eine Werktageweche hat 6 Tage.
- Eine Arbeitswoche hat 5 Tage.

Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

§ 14 Nachtruhe

Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 Uhr bis 20 Uhr beschäftigt werden.

INFO: **Sonderregelungen** gelten:

- im Gaststätten- und Schaustellergewerbe bis 22 Uhr,
- in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr,
- in der Landwirtschaft ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr,
- in Bäckereien und Konditoreien ab 5 Uhr.

§ 17 Sonntagsruhe

An Sonntagen dürfen **Jugendliche** nicht beschäftigt werden.

INFO:

Es gibt **Sonderregelungen** in Bereichen, in denen Wochenendarbeit üblich ist, z.B. in Krankenanstalten, Alten-, Pflege- und Kinderheimen, Gaststättengewerbe.

Nähere Infos: siehe Gesetzestext § 17 ArbSchG!

§ 19 Urlaub

Der Arbeitgeber hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen **bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren**.

Der Urlaub beträgt jährlich

- *mindestens 30 Werktage*, wenn man am 01.01. eines Jahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- *mindestens 27 Werktage*, wenn man am 01.01. eines Jahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- *mindestens 25 Werktage*, wenn man am 01.01. eines Jahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Azubi-Workshop



Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Liegt der Urlaubstag ausnahmsweise außerhalb der Ferien, muss der Betrieb für jeden Tag, an dem man die Berufsschule während des Urlaubs besucht, einen weiteren Urlaubstag gewähren.

INFO:

Im Arbeitsvertrag ist unter anderem der Urlaub vom Arbeitgeber anzugeben. **Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.** Anspruch auf Jahresurlaub entsteht immer für ein Kalenderjahr vom 01.01.- 31.12. eines Jahres unabhängig davon, wie lange eine Beschäftigung in diesem Kalenderjahr war. Ein Arbeitnehmer muss den Urlaub in dem Jahr nehmen, in dem der Urlaubsanspruch entsteht.

Der **gesetzliche Mindesturlaub beträgt nur 20 Arbeitstage** bei erwachsenen Arbeitnehmern!!!

§ 32 Erstuntersuchung

Ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, darf nur beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.

INFO:

Eine Beschäftigung ist ohne eine vom Arzt ausgestellte Bescheinigung nicht möglich!!!

§ 33 Erste Nachuntersuchung

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung muss der Jugendliche nachuntersucht worden sein (erste Nachuntersuchung).

- Sie darf **nicht länger als drei Monate** zurückliegen.
- Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen nachdrücklich auf den Zeitpunkt, bis zu dem der Jugendliche ihm die ärztliche Bescheinigung vorzulegen hat, hinweisen und ihn auffordern, die **Nachuntersuchung** bis dahin **durchführen zu lassen**.

Legt der Jugendliche die Bescheinigung nicht nach Ablauf eines Jahres vor, dann muss der Arbeitgeber auf ein drohendes Arbeitsverbot hinweisen.

INFO:

Nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung dürfen Sie solange Sie die ärztliche Bescheinigung nicht vorgelegt haben, nicht weiterbeschäftigt werden!!!



Azubi-Workshop



Achtung, das kann zu einer Kündigung!!!!

§ 34 Weitere Nachuntersuchungen

Jedes Jahr kann der Jugendliche sich erneut untersuchen lassen. Der Arbeitgeber soll ihn auf diese Möglichkeit hinweisen. Bescheinigungen über die weiteren Nachuntersuchungen sollen vorgelegt werden.

INFO:

Dies entscheiden Sie mit Ihrem Arbeitgeber.

§ 35 Ärztliche Untersuchung und Wechsel des Arbeitgebers

Wechselt der Jugendliche den Arbeitgeber, so darf ihn der neue Arbeitgeber erst beschäftigen, wenn ihm die Bescheinigung über die Erstuntersuchung (§32) und, falls seit der Aufnahme der Beschäftigung ein Jahr vergangen ist, die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung (§ 33) vorliegen.

INFO:

Achten Sie darauf, dass Sie eine Kopie von der ärztlichen Bescheinigung für Ihre Unterlagen machen um sie bei Bedarf vorlegen zu können!

5.2. Bundesurlaubsgesetz

§ 9 BurlG

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs und hat für die Krankheitstage eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung („Krankschreibung“), dann werden diese Tage nicht auf den Jahresurlaub angerechnet.

INFO:

Wichtig ist es auch hier, sich rechtzeitig beim Vorgesetzten das bedeutet am ersten Tag der Erkrankung zu Beginn der betrieblichen Arbeitszeit zu melden und dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen!

Azubi-Workshop



6. Arbeitssicherheit

Das Tragen von Arbeits- und Schutzkleidung ist Pflicht. Wer nicht die passende Kleidung trägt, muss heimgeschickt werden und erhält bei wiederholtem Vorkommen eine Abmahnung.

Je Berufsbild kann die Arbeitskleidung sehr unterschiedlich ausfallen. **Der Arbeitgeber ist verpflichtet**, die im Betrieb jeweils vorgeschriebenen **Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen** (siehe auch 2.2.2.).

7. Internet, Smartphone und Co

Es drohen Abmahnung und Kündigung bei Verstößen gegen die **betriebsinternen EDV- Richtlinien**. Fragen Sie ganz genau bei Ihrem Vorgesetzten nach, was im Betrieb erlaubt ist und was nicht und lassen Sie es sich schriftlich bestätigen!

Viele Firmenchefs sind mittlerweile auch in den Sozialen Medien unterwegs und schauen sich die Profile der Mitarbeiter/ Bewerber an. Schütze Deine Privatsphäre.

Auch das Posten von Bildern eines Betriebes (insb. im Produktionsbereich), Personen oder die **Veröffentlichung oder Weitergabe betriebsinterner Daten ist verboten** und kann strafrechtlich verfolgt werden!!

8. Arbeitszeit in der Ausbildung⁷

Die Dauer von Pausen- und Arbeitszeiten in der Ausbildung ist gesetzlich genau vorgeschrieben. Für minderjährige Azubis gelten die Bestimmungen im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), bei volljährigen Auszubildenden ist das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) entscheidend. Daneben sind auch Bestimmungen im Tarifvertrag des jeweiligen Ausbildungsberufes wichtig.

8.1. Arbeitszeiten und Pausen

Azubis dürfen pro Tag nicht länger als **8 Stunden** arbeiten. Die wöchentliche Arbeitszeit ist **bei Volljährigen auf 48 Stunden pro Woche** begrenzt, **bei minderjährigen Azubis** sind es **40 Stunden**. Diese dürfen auch nur an 5 Tagen pro Woche arbeiten. Abweichungen und Ausnahmen sind unter bestimmten Umständen erlaubt.

8.2. Uhrzeiten

Minderjährige Azubis dürfen zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr nicht arbeiten. Ausnahmen davon gibt es zum Beispiel in Arbeitsbereichen, wo frühere oder spätere

⁷ <https://www.azubiyo.de/ausbildung/arbeitszeit/>

Azubi-Workshop



Arbeitszeiten üblich sind. Beispielsweise dürfen Bäckerlehrlinge ab 16 Jahren schon ab 5.00 Uhr morgens, über 17-Jährige ab 4.00 Uhr beschäftigt werden.

8.3. Pausen

Während der Arbeitszeit **müssen** bestimmte **Ruhepausen eingehalten werden**, die der Azubi frei nutzen kann. **Bei Minderjährigen** gilt: Nach 4,5 bis 6 Stunden Arbeitszeit muss mindestens eine halbe Stunde Pause gemacht werden. Nach mehr als 6 Stunden Arbeit muss die Pause 1 Stunde lang sein. **Volljährige Azubis** müssen nach spätestens 6 Stunden Arbeitszeit eine Pause von mindestens 30 Minuten machen. Nach mehr als 9 Stunden Arbeit sind 45 Minuten Pause vorgeschrieben.

8.4. Wochenende und Feiertage

Minderjährige Azubis dürfen an Feiertagen, Samstagen und Sonntagen nicht arbeiten. Eine Ausnahme ist dann möglich, wenn sie für die Arbeit an einem Feiertag, Samstag oder Sonntag einen anderen Tag frei bekommen, und zwar in derselben oder der folgenden Woche.

Für **Volljährige** ist der Samstag ein ganz normaler Werktag. Sonn- und Feiertage sind aber genauso geschützt, wie bei minderjährigen Azubis. Die Ausnahmeregelung legt fest, dass bei Arbeit an einem Sonntag Anspruch auf einen Ersatzruhetag innerhalb von 2 Wochen besteht. Muss an einem Feiertag gearbeitet werden, dann muss der Azubi innerhalb von 8 Wochen einen anderen Tag frei bekommen.

8.5. Schichtzeit und Schichtarbeit

Als **Schichtzeit** bezeichnet man die komplette Arbeitszeit mit allen Pausen, also die Zeit von Arbeitsbeginn bis Arbeitsende. Bei minderjährigen Azubis darf die Schichtzeit maximal 10 Stunden lang sein, auch wenn es beispielsweise sehr lange Pausen innerhalb dieser Zeit gibt.

Schichtarbeit bedeutet, dass die Arbeit in wechselnden Arbeitszeitblöcken stattfindet, denen die Arbeiter bzw. Azubis zugeteilt werden.

Es ist das Nachtarbeitszeitgebot zu beachten zwischen 6 Uhr und 20 Uhr.

8.6. Überstunden

Die Zeiten, die über die regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehen, sind Überstunden und in der Ausbildung eigentlich nicht vorgesehen. **Fallen trotzdem Überstunden an**, müssen sie gemäß § 17 Berufsbildungsgesetz **ausbezahlt oder in Freizeit ausgeglichen werden**.

Azubi-Workshop

8.7. Pflichten des Azubis

Wer Rechte hat, hat auch Pflichten: Als Azubi sind Sie verpflichtet, die vorgeschriebenen **Arbeitszeiten einzuhalten**. Kommen Sie öfter mal zu spät zur Arbeit, riskieren Sie sogar Ihren Ausbildungsplatz, vor allem in der Probezeit! Aber auch danach müssen Sie bei Unpünktlichkeit mit einer Abmahnung und – wenn es häufiger vorkommt – auch mit der Kündigung rechnen.

9. Kündigung⁸

Es kann immer einmal vorkommen, dass ein Ausbildungsverhältnis beendet werden muss. Zum Beispiel, wenn ein Azubi unzufrieden mit seiner Ausbildung ist und lieber etwas anderes machen möchte, oder wenn er sich in der Ausbildung etwas Schlimmes zuschulden kommen lassen hat.

Bei der Kündigung des Ausbildungsverhältnisses ist der Zeitpunkt entscheidend: Befinden Sie sich **noch in der Probezeit** oder **bereits in der regulären Ausbildungszeit**?

9.1. Kündigung in der Probezeit

In der **Probezeit** gelten besondere **Kündigungsbedingungen**:

Das Ausbildungsverhältnis kann jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist (§ 22 Berufsbildungsgesetz) sowohl von dir, als auch von deinem Ausbildungsbetrieb gekündigt werden.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen, Gründe müssen nicht genannt werden.

9.2. Kündigung während der Ausbildung

Nach der Probezeit gibt es 3 verschiedene Arten die Ausbildung abubrechen:

die **fristlose Kündigung, die ordentliche Kündigung und den Aufhebungsvertrag**. Die Kündigung muss **immer schriftlich** erfolgen.

9.2.1. Fristlose Kündigung

Sie ist **von beiden Seiten**, also Azubi und Ausbilder, **möglich**, aber **nur**, wenn ein **schwerer Gesetzesverstoß** vorliegt. Ein solcher Gesetzesverstoß auf Seiten des Ausbilders wäre **zum Beispiel, dass der Azubi ständig beschimpft, beleidigt oder sogar geschlagen wird. Schwere Gesetzesverstöße durch den Azubi sind beispielsweise mehrfaches Schwänzen der Berufsschule oder Diebstahl**. Der Aus-

⁸ <https://www.azubiyo.de/ausbildung/kuendung/>

Azubi-Workshop



bilder **muss** dem Azubi **vor der Kündigung eine Abmahnung** erteilt haben, um ihm die Chance zur Besserung zu geben. Sind dem Ausbilder die Gründe bereits mehr als 2 Wochen bekannt, ist die Kündigung ungültig.

9.2.2. Ordentliche Kündigung

Sie als Azubi haben die Möglichkeit, mit einer Frist von 4 Wochen zu kündigen, wenn Sie die angefangene Ausbildung aufgeben oder sich für einen anderen Beruf ausbilden lassen wollen.

9.2.3. Aufhebungsvertrag

Das ist **eine Vereinbarung zwischen Ausbilder und Azubi**, die Ausbildung nicht länger fortzusetzen. Daher ist der Aufhebungsvertrag auch nur dann möglich, wenn Ihr Ausbildungsbetrieb einverstanden ist, dass Sie die Ausbildung beenden. Ein Aufhebungsvertrag ist für Sie dann sinnvoll, wenn Sie Ihre derzeitige Lehrstelle wechseln, d.h. deine Ausbildung in einem anderen Betrieb fortsetzen möchten.

Tipps für die Kündigung

Eine Kündigung sollten Sie sich **immer gut überlegen**. In jedem Falle sollten Sie **zum Zeitpunkt der Kündigung bereits eine neue Lehrstelle** gefunden haben. Sind Sie sich unsicher, was in Ihrem Fall die richtige Lösung ist und wie Sie sich am besten verhalten sollten, wenden Sie sich am besten an eine **geeignete Stelle**. Vielleicht gibt es in Ihrem Betrieb einen **Betriebsrat oder eine Auszubildendenvertretung (JAV)**.

Daneben finden Sie sicher auch Rat bei den **Ausbildungsberatern Ihrer zuständigen Kammer, den Berufsberatern der Agentur für Arbeit oder Ihren Berufsschullehrern**.

Sehr gerne können Sie sich auch an uns, Ihren Ansprechpartner im BAZ Esslingen, wenden.

10. Probezeit⁹

Die **Probezeit** steht am Anfang der Ausbildung und **dient dem gegenseitigen Kennenlernen von Azubi und Ausbildungsbetrieb**: Passt die Stelle zu dir? Fühlst du dich in dieser Ausbildung wirklich wohl? Deshalb kann man die Probezeit auch mit der Verlobungszeit vor der Ehe vergleichen. Wie in der Ehe auch, geht man mit der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages eine Partnerschaft ein. Damit diese Partnerschaft von langer Dauer (Ausbildungsdauer: in der Regel 2,5-3 Jahre) ist, wird in

⁹ <https://www.azubiyo.de/ausbildung/probezeit/>



Azubi-Workshop



der Probezeit überprüft, ob es für eine Eheschließung nach der Probezeit reicht. Diese wird nicht so feierlich gefeiert wie eine Hochzeit, aber man bekommt mehr Rechte, z.B. Kündigungsschutz.

10.1.1. Dauer der Probezeit

Laut § 20 des Berufsbildungsgesetzes muss die Probezeit in der Ausbildung **mindestens 1 Monat und darf höchstens 4 Monate** betragen. Grundsätzlich ist auch eine Verkürzung der Probezeit möglich, wenn Sie vor der Ausbildung schon in Ihrem Ausbildungsbetrieb gearbeitet haben, zum Beispiel als Praktikant. In Ausnahmefällen kann sich die Probezeit aber auch verlängern, wenn die Ausbildung einen Großteil der Probezeit unterbrochen wurde, zum Beispiel durch Krankheit des Auszubildenden.

10.1.2. Tipps für die Probezeit

Damit man die Probezeit in der Ausbildung übersteht, sollte man diese Dinge beachten, denn jede gute Beziehung will gepflegt werden.

10.1.2.1. Die neuen Kollegen

Besserwisser mag niemand, schon gar nicht die neuen Kollegen. Aber auch bei Lästereien über die Kollegen oder gar den Chef sollten Sie tunlichst vermeiden. **Duzen oder Siezen? Ganz klar: Sie!** Erst wenn Ihnen das Du von einem Kollegen angeboten wird, dann dürfen Sie zurück duzen. Niemals damit anfangen oder danach fragen! Bei einem gemeinsamen Mittagessen kann man die Kollegen außerhalb der Firma kennenlernen und knüpft so Kontakte in der Firma/Abteilung.

10.1.2.2. Nachfragen & Mitschreiben

Fragen sind erlaubt und auch gewollt. Aber bitte nicht 10x nach derselben Sache fragen, sondern lieber mitschreiben.

10.1.2.3. Kleidung

Anfangs eher overdressed als underdressed. Schau dir in der ersten Woche an, was die Kollegen tragen und **pass dich in der zweiten Woche an.** Prinzipiell gilt: kein zu kurzer Rock, auch wenn man es sich figürlich leisten kann, kein zu tiefer Ausschnitt und keine zerschlissene Kleidung. In manchen Firmen sind gedeckte Farben gefragt, Sie sollten dann nicht gerade das gelbe Hemd zur grünen Hose tragen.

10.1.2.4. Verhalten: freundlich & pünktlich

Dem Freundlichen öffnen sich die Herzen. Wer dazu noch höflich ist, kann sich kein soziales Fehlverhalten vorwerfen, es sei denn er ist stets unpünktlich. Seien Sie lieber 5 Minuten eher da und lassen Sie den Stift nicht Punkt Feierabend aus der Hand fallen, dann klappt's auch mit der Übernahme nach der Probezeit in die Ausbildung.

Azubi-Workshop



10.1.2.5. Überstunden

In vielen Firmen ist das ist ein heikles Thema. Es gibt zwar in jeder Firma eine klare Regelung und als Auszubildender sollte man in der Regel keine Überstunden machen, aber wer ständig auf den pünktlichen Feierabend pocht, der macht sich auf Dauer unbeliebt. Besser: Frag ruhig deinen Ausbilder am Feierabend, ob es noch etwas zu tun gibt, oder ob Sie jetzt gehen können: Das signalisiert Einsatzbereitschaft. Haben Sie Überstunden aufgebaut, dann sprechen Sie auch mit Ihrem Ausbilder, wann Sie diese ausgleichen können, nicht einfach eher gehen oder später kommen!

10.1.2.6. Urlaub

Das Thema Urlaub sollte nicht unbedingt als erstes in der Probezeit angesprochen werden. **Generell ist es üblich, dass während der Probezeit kein Urlaub gewährt wird.** Sollten Sie dennoch Urlaub benötigen, z.B. Hochzeit der Schwester, dann fragen Sie höflich bei Ihrem Ausbilder nach, seien Sie aber nicht fordernd.

10.1.2.7. Krankheit

Wer krank ist, der bleibt zuhause. **Klären Sie mit Ihrem Ausbilder ab, ab wann Sie im Krankheitsfall einen Krankenschein und an wen einreichen sollen.** Notieren Sie sich auch die Telefonnummer, bei der Sie sich melden sollen, wenn Sie krank sind. Nichts ist ärgerlicher als jemand, der mittags anruft um Bescheid zu geben, dass er krank ist¹⁰. Damit sollte sich Ihr Ausbilder gedanklich nicht belasten müssen.

¹⁰ dein Anruf muss VOR Arbeitsbeginn erfolgen



Azubi-Workshop



11. Lern- und Motivationstipps in der Ausbildung

Jeder von uns kennt die Situation, dass man lustlos ist und das was man tut, nicht die erforderlichen Ergebnisse liefert. Ein solches Verhalten kann unterschiedliche Ursachen haben. Eine Ursache kann beispielweise sein, dass man vermutlich nicht weiß, warum man sich überhaupt anstrengen soll bzw. was es denn bringt, mehr zu leisten. Daher ist es von Anfang an wichtig, einen persönlichen Nutzen in dem was man tut, zu erkennen. Nur so lassen sich auch lästigste Aufgaben viel leichter bewältigen.

Es gibt einige Möglichkeiten sich zu mehr Lern- und Leistungsbereitschaft zu motivieren. Folgende Auflistung stellt exemplarisch einige Motivationstipps dar.

- Kläre von Beginn an, was wirklich getan bzw. gelernt werden soll.
- Finde heraus, was dich persönlich motiviert bzw. demotiviert und nutze dieses Wissen (Wenn du weißt, was dich motiviert, kannst du dir deine Aufgaben danach gestalten).
- Nutze deine Vorstellungskraft, indem du dir vor Augen führst, wie du die Aufgabe mit Freude und Elan bewältigst und wie stolz du bist.
- Nutze Belohnungen für erfüllte Aufgaben und halte immer was du dir versprichst.
- Finde heraus, wie viel du an einem Tag schaffen kannst und nutze dieses Wissen, um dir an einem Tag nicht zu viel vorzunehmen.
- Erarbeite die Konsequenzen für dich oder andere, wenn du die Aufgaben/Verpflichtungen nicht erfüllst
- Achte auf eine innere Balance - physisch und psychisch. Nur wenn du über die dazu notwendige Energie verfügst, kannst du deine Lern- und Motivationsbereitschaft aufrechterhalten.
- Übe dich in Geduld, denn Erfolge stellen sich manchmal erst nach Wochen und Monaten ein.
- Passe deinen Lernort bzw. Arbeitsplatz an deine Bedürfnisse an.
- Setze dich mit dem Lernprozess auseinander:
 - **Wahrnehmen:** Was steht da?
 - **Sich verbinden:** Wie stehe ich zu dem Inhalt? (z.B. Sympathie, Antipathie, Ziele)
 - **Verarbeiten:** Hinterfragen, analysieren
 - **Individualisieren:** Was ziehe ich für mich aus dem Inhalt, was brauche ich?
 - **Üben, vertiefen, wiederholen**

Azubi-Workshop

- Wende die **ALPEN**-Methode zur Zeit- bzw. Tagesplanung an.
 - Aufgaben zusammenstellen
 - Länge der Tätigkeiten schätzen
 - Pufferzeiten für Unvorhergesehenes reservieren
 - Entscheidungen über Reihenfolge der Aufgaben und Prioritäten treffen
 - Nachkontrolle – Unerledigtes auf den nächsten Tag übertragen
- Nutze das **Modell der vollständigen Handlung** bei der Bearbeitung von Lern- und Arbeitsaufgaben.

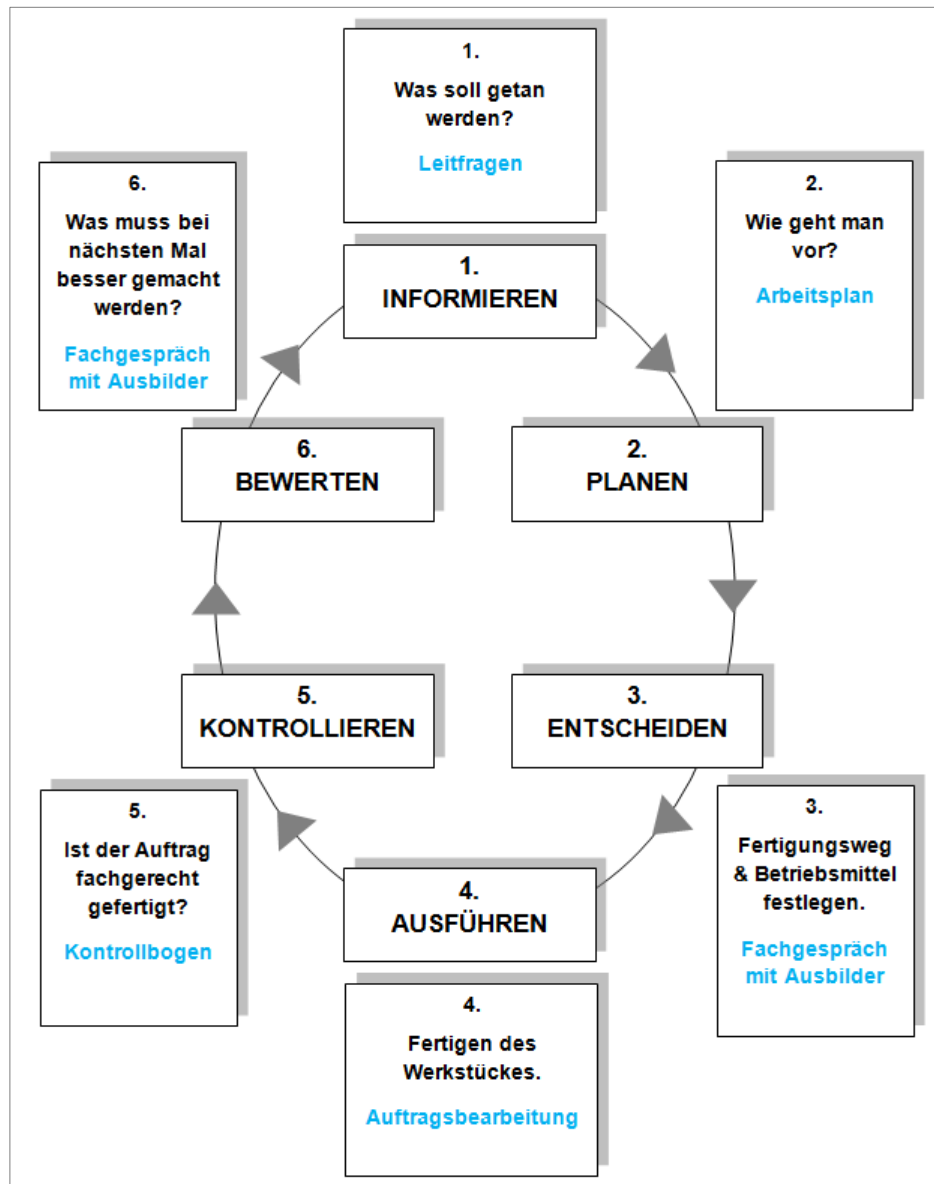


Abbildung: Das Modell der vollständigen Handlung nach Schöpf (2005)



Azubi-Workshop



12. Zuständige Stellen¹¹

Vor und während Ihrer Ausbildung stoßen Sie immer wieder auf den Begriff „Zuständige Stellen“.

Ihr unterschriebener Ausbildungsvertrag wird von Ihrem Ausbildungsbetrieb dorthin gegeben, wo er geprüft und in einem Verzeichnis registriert wird. Gibt es für Ihre Branche keinen Tarifvertrag, in dem die Höhe Ihrer Ausbildungsvergütung geregelt ist, dann legen in der Regel die zuständigen Stellen Richtwerte fest. Eine Ausbildungsverkürzung (Verkürzung der Ausbildungszeit) ist ebenfalls dort zu beantragen.

Welche Stelle ist für Sie zuständig? Am einfachsten erfahren Sie die für Ihre Ausbildung zuständige Stelle anhand des **Stempels auf dem Ausbildungsvertrag**. Und natürlich durch Ihren **Ausbildungsbetrieb**, denn der muss Mitglied dieser zuständigen Stelle sein.

12.1. Wer sind die „Zuständigen Stellen“ in der Ausbildung?

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) bestimmt die zuständigen Stellen.

Zuständig sind lt. § 71 die

- Handwerkskammern (HWK) für Berufe der Handwerksordnung (z.B. wenn Sie Bäcker oder Tischler lernen)
- Industrie- und Handelskammern (IHK) für nichthandwerkliche, also kaufmännische und gewerbliche Berufe (z.B. wenn Sie Bankkaufmann oder Industriekaufmann lernen)
- Landwirtschaftskammern für landwirtschaftliche Berufe
- Rechtsanwalts-, Patentanwalts-, Notarkammern und Notarkassen für Berufe im Bereich der Rechtspflege
- Wirtschaftsprüfer- und Steuerberaterkammern für Berufe im Bereich der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung
- Ärzte-, Zahnärzte-, Tierärzte- und Apothekerkammern für den Bereich des Gesundheitsdienstes

Im Öffentlichen Dienst bestimmen Bundes- und Landesbehörden, Gemeinden und Gemeindeverbände die für ihren Bereich zuständigen Stellen. Betriebe können sowohl der Industrie- und Handelskammer als auch der Handwerkskammer angehören. Dann werden sie als Mischbetriebe bezeichnet.

¹¹ <https://www.azubiyo.de/ausbildung/zustaendige-stellen/>

Azubi-Workshop



12.2. Aufgaben der zuständigen Stellen

In den jeweiligen Kammern haben sich die Unternehmen und Betriebe einer Region nach Industrie, Handel, Handwerk, freien Berufen oder Landwirtschaft organisiert, damit ihre Interessen vertreten werden und um Service und Unterstützung in vielen Bereichen zu erhalten.

Die Kammern haben zudem vom Staat wichtige Aufgaben im Bereich der Berufsausbildung übertragen bekommen, die sie im Sinne des Berufsbildungsgesetzes durchzuführen, zu überwachen und zu fördern haben. **Die Ausbildungsberater der Kammern kommen in die Betriebe, informieren und beraten sie (und auch dich) über die Berufsausbildung.** Sie prüfen und überwachen die Eignung der Ausbildungsstätte und des Ausbildungspersonals.

Die Kammern sind also in erster Linie Ansprechpartner für die Betriebe. Aber auch für dich sind sie im Rahmen der Berufsausbildung sehr wichtig:

- **Sie registrieren deinen Ausbildungsvertrag** in einem Verzeichnis, erst dann wird deine Ausbildung „amtlich“. Im Handwerk heißt dieses Verzeichnis „Lehrlingsrolle“. Auch Änderungen und das Löschen im Verzeichnis nehmen sie vor.
- **Sie führen die Zwischen- und Abschlussprüfungen bzw. Gesellenprüfungen** (bei einem Handwerksberuf), die Sie ablegen müssen, durch und erlassen die dafür erforderlichen Prüfungsvorschriften.
- Zu den Prüfungen müssen Sie bei der für Sie zuständigen Kammer angemeldet werden. Sie entscheidet, wer zur Abschlussprüfung zugelassen wird.
- Wenn Sie Ihre **Ausbildungszeit verkürzen bzw. verlängern** oder vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen werden wollen, müssen Sie dort zur Genehmigung einen Antrag stellen.

Um diese Aufgaben wahrnehmen zu können, haben sie Berufsausbildungsausschüsse eingerichtet, die dafür Rechtsvorschriften und Verwaltungsgrundsätze erlassen, die für deinen Ausbildungsbetrieb und für dich bindend sind.

Nähere Informationen über Aufgaben, (Prüfungs-)Termine, Ausbildungsverkürzung sowie Antrags- und Vertragsformulare usw. stehen in unterschiedlicher Ausführlichkeit auf den Internetseiten der Kammern. Die finden Sie leicht, wenn Sie „IHK“ oder „Handwerkskammer“ oder die entsprechende Kammer der freien Berufe (z. B. „Ärztekammer“) – am besten in Verbindung mit Ihrer Stadt oder Region – suchen.

Azubi-Workshop



13. Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)¹²

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) ist eine finanzielle Leistung der Bundesagentur für Arbeit. Die Leistung ist im Sozialgesetzbuch (§§60 ff. SGB III) geregelt.

Die **BAB unterstützt dich finanziell**, so dass Sie die anfallenden Kosten während der Ausbildung leichter tragen können. Um die staatliche Förderung zu erhalten, müssen Sie einen Antrag auf BAB bei der Bundesagentur für Arbeit einreichen. Dies machen Sie bei der für Ihr Wohngebiet zuständigen Stelle. Das notwendige Formular erhalten Sie vor Ort.

13.1. Wann können Sie durch BAB gefördert werden?

Generell wird BAB für **eine berufliche Ausbildung und eine berufsvorbereitende Maßnahme** gezahlt. Erhalten Sie allerdings schon eine andere finanzielle Förderung, die mit BAB vergleichbar ist, wie beispielsweise Leistungen nach dem Bundesversorgungsgesetz, haben Sie keinen Anspruch auf die weitere Leistung.

Aber nicht alle Ausbildungen sind förderungsfähig:

- Ein **Anspruch auf BAB besteht nur bei betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungen**. Wichtig ist hierbei, dass es sich um einen **anerkannten Ausbildungsberuf nach dem BBiG (Berufsbildungsgesetz)** handelt.
- **Schulische Ausbildungen sowie Duale Studiengänge werden nicht unterstützt**, auch wird eine **Zweitausbildung normalerweise nicht** mit BAB gefördert. Unter bestimmten Umständen kann diese gefördert werden, wenn die erste nicht beendet wurde.

Sie können unter Umständen auch im Ausland gefördert werden. Dafür ist nicht entscheidend, ob Sie Ihre Ausbildung teilweise oder ganz außerhalb von Deutschland absolvieren. Allerdings hängt das von sehr vielen verschiedenen Faktoren ab, so dass Sie nur nach einer Prüfung durch die Behörde Gewissheit haben, ob Sie förderungsfähig sind oder nicht.

13.2. Was müssen Sie für eine Förderung erfüllen?

Sie als **Auszubildender** müssen ebenfalls einige **Kriterien erfüllen**, damit Sie BAB in der Ausbildung erhalten können:

- Im Normalfall werden die Leistungen der BAB nur für Auszubildende mit **deutscher Staatsangehörigkeit** geleistet.
- Es muss ein **gültiger Ausbildungsvertrag** abgeschlossen sein.

¹² <https://www.azubiyo.de/ausbildung/bab/>



Azubi-Workshop



- Eine weitere Voraussetzung ist, dass Sie **während der Ausbildung nicht bei Ihren Eltern wohnen können**, da diese von Ihrem Ausbildungsbetrieb zu weit weg wohnen.

Wenn Sie über 18 Jahre alt sind, wenn Sie verheiratet sind / waren, eine eingetragene Lebenspartnerschaft führen / führten oder mindestens ein Kind haben, dann haben Sie ebenfalls Anspruch auf BAB in der Ausbildung. Hierbei dürfen Sie nicht im Haus Ihrer Eltern untergebracht sein, aber es ist erlaubt, dass Sie in deren Nähe wohnen. **In der Ausbildung bekommen Sie nur dann BAB, wenn Ihre finanziellen Mittel nicht ausreichen, um Ihren Gesamtbedarf zu decken.**

13.3. Wie viel Geld können Sie durch BAB bekommen?

Generell hängt die **Höhe** der BAB für Ihre Ausbildung **von Ihrem Gesamtbedarf und der anzurechnenden Einkommen** ab. Bei den Einkommen werden Ihr eigenes, das Ihrer Eltern und gegebenenfalls das Ihres Ehepartners bzw. Ihres eingetragenen Lebenspartners berücksichtigt. Es ist **sinnvoll, BAB vor Beginn Ihrer Ausbildung zu beantragen.**

Ihre voraussichtliche Förderhöhe können Sie mit dem **BAB-Rechner der Bundesagentur für Arbeit ermitteln (<http://babrechner.arbeitsagentur.de/>).**

14. Ausbildungsabbrüche vermeiden

Wenn es Probleme während der Ausbildung gibt, gibt es unterschiedliche Programme und Personen, die Ihnen dabei helfen können, einen Ausbildungsabbruch zu vermeiden.

14.1. ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Mit abH erhalten förderungsbedürftige junge Menschen Unterstützung, die sich in einer betrieblichen Berufsausbildung oder in einer Einstiegsqualifizierung befinden.

Mehr Infos dazu gibt es unter

<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdn/neubrandenburg/Agentur/Presse/Presseinformation/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI686053> zu finden.

14.2. Leuchtturm

Das Projekt Leuchtturm bietet **individuelle Unterstützung durch Mentoren** bei allen Fragen zu Schule und Ausbildung.



Azubi-Workshop



Ehrenamtliche Mentoren unterstützen Jugendliche von 12 bis 25 Jahren, die entweder als Flüchtlinge hier sind, massive Schulprobleme haben oder nur schwer auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Ein Schwerpunkt ist unter anderem die individuelle Lernbegleitung von Jugendlichen, wodurch Ausbildungsabbrüche gezielt vermieden werden können.

Mehr Infos gibt es unter www.biwe-bbq.de.

14.3. VerA

VerA (Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen) ist eine bundesweite Initiative des Senior Experten Service (SES) für junge Menschen. Die Initiative hilft **jungen Menschen, denen die Ausbildung Probleme bereitet**. Der SES stellt diesen Jugendlichen **ehrenamtliche Fachleute** im Ruhestand zur Seite – als lebens- und berufserfahrene Ratgeber, die für ihre Aufgabe speziell geschult werden.

Eine VerA-Begleitung erfolgt auf Wunsch der Auszubildenden, kann aber auch von Seiten der Kammern, Ausbilder, Berufsschulen oder Eltern angeregt werden. VerA gewährt auf den Einzelfall bezogene Unterstützung: In der Regel kümmert sich ein Experte um einen Auszubildenden. Im Mittelpunkt der SES-Ausbildungsbegleitungen stehen:

- die Klärung von fachlichen Fragen
- die Begleitung von Übungen für die berufliche Praxis
- die Unterstützung von Prüfungsvorbereitungen
- der Ausgleich sprachlicher Defizite

Weitere Infos gibt es unter <http://vera.ses-bonn.de/ausbilder/>.

14.4. BAZ Esslingen

Das Ausbildungsnetzwerk Esslingen **initiiert und koordiniert Hilfsangebote für Auszubildende und Unternehmen** rund ums Thema Ausbildung. Sie können sich gerne jederzeit bei uns melden:

- Crina Petersen, crinamaria.petersen@baz-esslingen.com, 0711 - 931 854-449
- Daniel Spieler, daniel.spieler@baz-esslingen.com, 0711 - 931 854-457
- Verena Scharitsch, verena.scharitsch@baz-esslingen.com, 0711 - 931 854-469



Azubi-Workshop



15. Umgang mit Konflikten in der Ausbildung

Konflikte in der Ausbildung können aus den unterschiedlichsten Gründen auftreten. Sie sind meist die Folge von Kommunikationsspannen oder unterschiedlichen Erwartungen. Innerhalb von Gruppen können verschiedene Arten von Konflikten auftreten, wie beispielweise Interessen-, Rollen- oder Entscheidungskonflikte. Je nach Konfliktart lassen sich unterschiedliche Ursachen identifizieren:

- Mangel an sozialer Anpassungsfähigkeit
- Frustration – zu wenig Anerkennung und Erfolg
- Kommunikations- und Informationsmangel bzw. fehlendes Wissen
- Stress – Zeitmangel

Menschen reagieren in Stresssituationen manchmal gereizt oder interpretieren eine Situation falsch. In jedem Fall sollten Sie in einer angespannten Situation versuchen **erstmal gelassen und ruhig zu reagieren**. Es hilft meistens, nochmal **freundlich nachzufragen**, wie ein Kommentar genau gemeint war oder was die Ausbilder bzw. die Kollegen beispielsweise von einem erwarten.

Die beste Form der Konfliktlösung ist, Konflikte erst gar nicht entstehen zu lassen bzw. möglichst frühzeitig Konfliktpotentiale zu erkennen. Denn je früher ein Konflikt aktiv angegangen wird, umso größer ist die Chance einer konstruktiven Lösung. Geschieht eine solche frühe Bearbeitung nicht, so können Konflikte eskalieren und als "Mobbing" enden. Mobbing stellt die wohl schlimmste Eskalationsstufe von Konflikten dar und kann ohne professionelle Hilfe selten gelöst werden¹³.

Folgendes Modell zeigt wie Konflikte analysiert werden können und in welchem Stadium sie sich befinden. Dabei lassen sich Konflikte auf drei Ebenen differenzieren:

1. Win-Win-Ebene

Beide Parteien sind um das Wohlergehen aller Beteiligten bemüht. Sie sind davon überzeugt, dass beide Seiten als Gewinner aus der Situation heraus gehen können.

In diesem Konfliktstadium sind folgende Erkennungszeichen zu beobachten:

- Auf beiden Seiten sind Spannungen spürbar. Insgesamt werden diese aber noch als harmonisch beurteilt.
- Standpunkte verhärten sich und es kommt zu verbalen Auseinandersetzungen. Die Gegenseite wird stärker als Konkurrenz gesehen.

¹³ <http://www.ausbildernetz.de/plus/waehrend/gruppen/konflikte/konflikte.rsys>

Azubi-Workshop

- Beide Parteien fühlen sich durch die andere Seite blockiert und die Bereitschaft den Konflikt durch Reden zu klären sinkt. Es wird versucht die eigenen Standpunkte durch Handeln durchzusetzen.

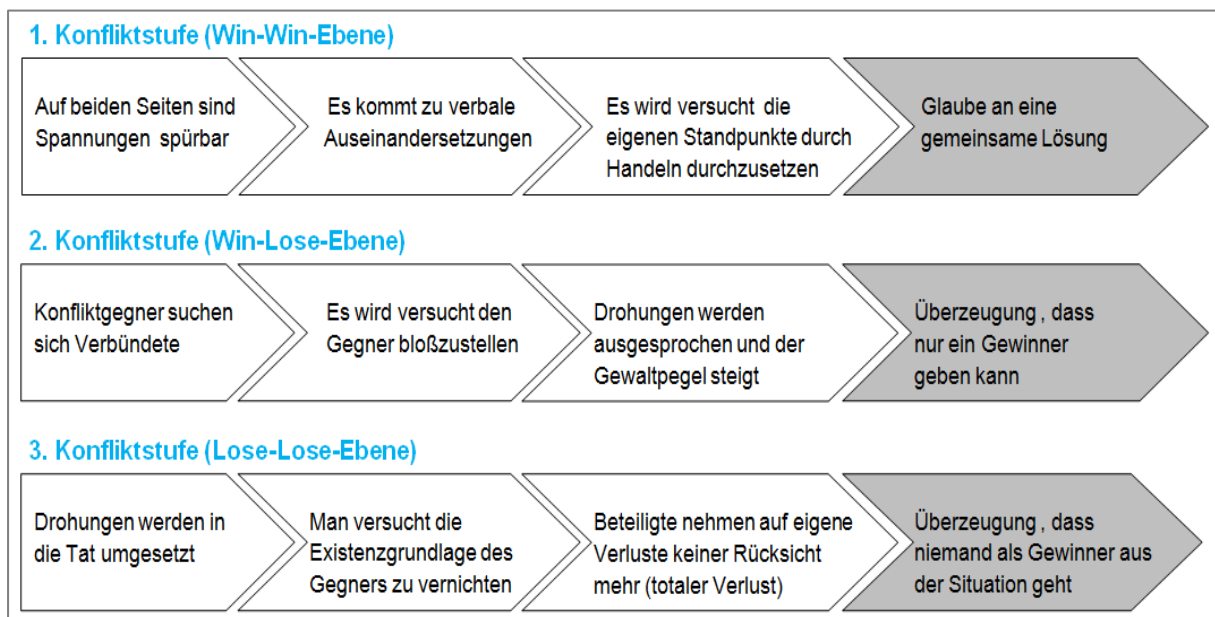


Abbildung: Konfliktstufen nach Glasl (1980)

2. Win-Lose-Ebene

Wird die Schwelle zur zweiten Ebene überschritten, so ist man davon überzeugt, dass nur noch einer als Gewinner hervorgehen kann. Man bemüht sich deshalb vorrangig darum, nicht die Person zu sein, die am Ende mit einem Verlust davon geht.

In diesem Konfliktstadium sind folgende Erkennungszeichen zu beobachten:

- Die Konfliktgegner suchen sich Verbündete und bilden Koalitionen. Die Auseinandersetzung verliert ihren ursprünglichen Kern und wird von beiden Seiten eher als Kampf gesehen, den es zu gewinnen gilt.
- Es wird mutwillig versucht den Gegner bloßzustellen und einen öffentlichen Gesichtsverlust der Gegenseite zu provozieren. Daraus folgen ähnliche Gegenangriffe, was den Konflikt in die Eskalation treibt.
- Mit Drohungen wird versucht die Kontrolle zurück zu gewinnen. Der Gewaltpegel steigt erheblich und die Parteien setzen sich selbst unter Zugzwang.

Azubi-Workshop

3. Lose-Lose-Ebene

Auf dieser Ebene ist beiden Parteien bewusst, dass niemand mehr als Gewinner aus der Situation geht. Man versucht den eigenen Schaden geringer zu halten als den der anderen Partei.

In diesem Konfliktstadium sind folgende Erkennungszeichen zu beobachten:

- Die Drohungen werden in die Tat umgesetzt. Eigene Verluste werden toleriert wenn dadurch dem Konfliktgegner größere Verluste entstehen.
- Man versucht die Existenzgrundlage des Gegners zu vernichten. Noch versuchen die Parteien hierbei die eigenen Verluste möglichst klein zu halten.
- Alle Beteiligten gehen auf einen totalen Kollisions- und Vernichtungskurs ohne dabei auf eigene Verluste Rücksicht zu nehmen.

Am erfolgversprechendsten ist die Lösung eines Konfliktes, wenn alle Beteiligten nach einer gemeinsamen Lösung suchen. Für die Lösung von Konflikten gibt es unterschiedliche Möglichkeiten:

- Annahme der Meinung der Mehrheit
- Einigung auf einen Kompromiss
- Erreichung eines Konsenses
- Einschaltung einer unbeteiligten Fachperson

15.1. Das Stufenmodell der Konfliktlösung

Das Stufenmodell zur Konfliktlösung soll helfen, einen zwischenmenschlichen Konflikt so in den Griff zu bekommen, dass die beteiligten Personen wieder handlungsfähig werden.

Im ersten Schritt ist es wichtig die tatsächlichen Umstände des Konfliktes zu klären. Die Beteiligten müssen genügend Zeit für eine ausführliche Aussprache haben.

Im zweiten Schritt sollen zusätzlich die Ursachen bzw. die Zusammenhänge des Konfliktes festgestellt werden. Dabei soll berücksichtigt werden, dass man selbst auch zum Konflikt beigetragen hat.

In einem dritten Schritt sollen Lösungswege festgelegt werden und das Ziel definiert, das erreicht werden soll. Anschließend wird vereinbart, wer welche Maßnahmen bis wann erledigt.

Azubi-Workshop

Abschließend werden die geplanten Maßnahmen durchgeführt und nach einem entsprechenden zeitlichen Abstand kontrolliert.

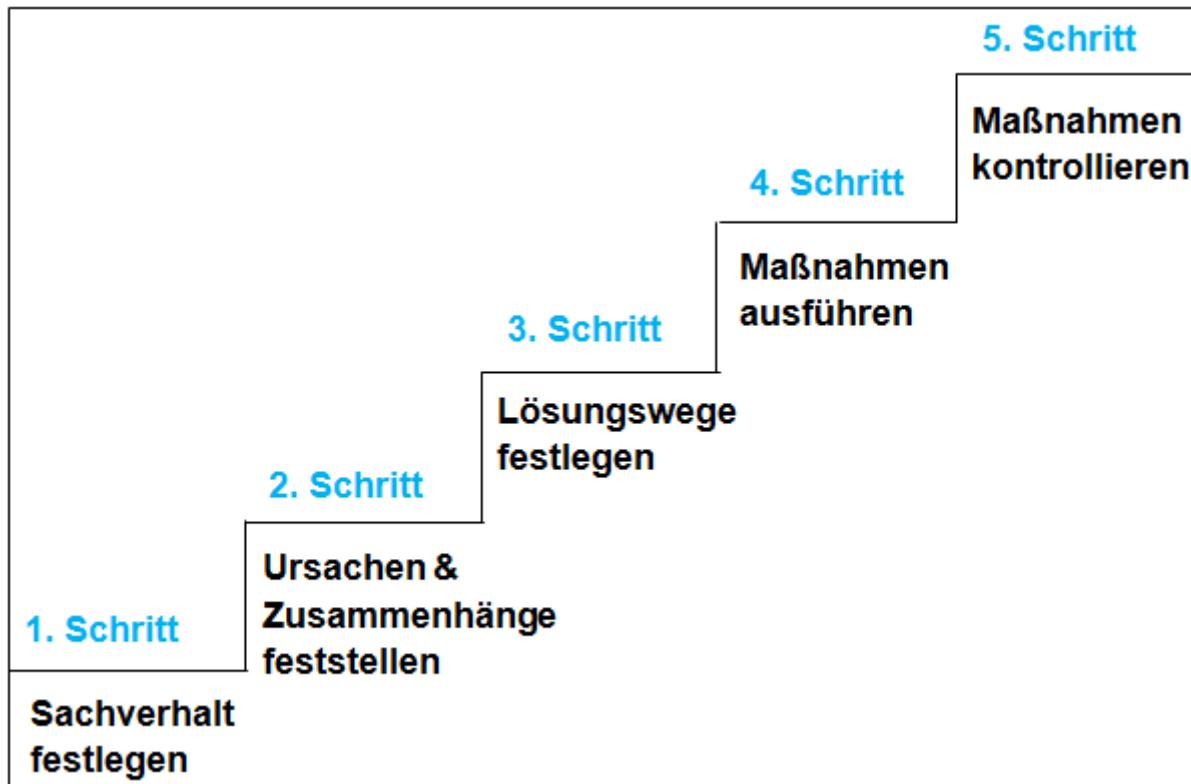


Abbildung: 5-Phasen-Modells der Konfliktlösung

Sollte sich ein Konflikt durch eigenes Tun und Handeln nicht beseitigen lassen, können Sie sich auch **an unterschiedliche Personen wenden, die Ihnen helfen können, den Konflikt bzw. die Probleme aus dem Weg zu räumen.**

15.2. Vertrauensperson im Ausbildungsbetrieb

In größeren Ausbildungsbetrieben gibt es zuständige Vertrauenspersonen, zum Beispiel aus dem Betriebsrat. Für Jugendliche unter 18 gibt es häufig eine spezielle **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)**. Sie ist die Vertretung der Jugendlichen (U 18) und der zur Berufsausbildung Beschäftigten (Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten) unter 25 Jahren in einem Betrieb oder einer Behörde. Diese Personengruppe ist innerhalb des Betriebsrates auch wahlberechtigt.

Falls es in Ihrem Betrieb keine JAV gibt, können Sie sich sicher **an einen vertrauensvollen Kollegen oder Vorgesetzten wenden**, der Ihnen weiterhilft.

Azubi-Workshop



15.3. Ausbildungsberater der zuständigen Kammern

Bei drohenden Konflikten können Sie sich an Ihre/n zuständigen Ausbildungsberater/innen der jeweiligen Kammer wenden.

15.3.1. Handwerkskammer

Die zuständigen Ausbildungsberater/innen der **HWK Stuttgart** finden Sie hier:

<http://www.hwk-stuttgart.de/artikel/richtig-ausbilden-und-ausgebildet-werden-67,49,506.html>

E-Mail: ausbildung@hwk-stuttgart.de

15.3.2. Industrie- und Handelskammer

Die zuständigen Ausbildungsberater/innen der **IHK Region Stuttgart Bezirkskammer Esslingen-Nürtingen** finden Sie hier:

https://www.stuttgart.ihk24.de/bezirke/Bezirkskammer_Esslingen-Nuertingen

E-Mail: info.esnt@stuttgart.ihk.de

15.4. BAZ Esslingen

Das Projekt *Fokus Ausbildung – Stark für die Zukunft* **initiiert und koordiniert Hilfsangebote für Auszubildende und Unternehmen** rund ums Thema Ausbildung. Sie können sich gerne jederzeit bei uns melden:

- Crina Petersen, crinamaria.petersen@baz-esslingen.com, 0711 - 931 854-449
- Silvia Vogel, silvia.vogel@baz-esslingen.com, 0711 - 931 854-453
- Daniel Spieler, daniel.spieler@baz-esslingen.com, 0711 - 931 854-457





Azubi-Workshop



BAZ

Berufliches
Ausbildungszentrum
Esslingen



Das Team vom BAZ Esslingen wünscht einen guten Start und viel Erfolg in der Ausbildung!!!

Bei Fragen rund um die Ausbildung können Sie uns gerne anrufen!

Ihr Draht zu uns:

BAZ Esslingen

Urbanstraße 28

73728 Esslingen

0711 931 854-469 und -457



Gefördert als JOBSTARTER plus-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.

Das Azubi-Workshop wird gefördert und initiiert vom JOBSTARTER plus Projekt „Fokus Ausbildung-Stark für die Zukunft“