

# THEMENINFO

## Berufsausbildung – ab jetzt kein Taschengeld mehr



Sie suchen einen Ausbildungsplatz oder stehen sogar schon vor Beginn Ihrer Ausbildung? Wir haben die wichtigsten Informationen für einen Erfolg versprechenden Einstieg in die Berufswelt für Sie zusammengefasst. Damit Sie gut informiert in Ihre Karriere starten können.

### Rechte und Pflichten der Auszubildenden

Damit Sie sich in Ihrem neuen beruflichen Umfeld gut behaupten können, müssen Sie Ihre Rechte und Pflichten genau kennen. Diese ergeben sich aus den einschlägigen Gesetzen (Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Ausbilder-Eignungsverordnung, Tarifvertrag) sowie aus Ihrem Ausbildungsvertrag.

### Die Rechte des Auszubildenden

- » Die Vermittlung der für den Beruf notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse; ausbildungsfremde Aufgaben müssen Auszubildende nicht ausführen
- » Recht auf Fürsorge und Schutz im Ausbildungsbetrieb
- » Die Freistellung von der Arbeit für den Besuch der Berufsschule oder anderer außerbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an Prüfungen
- » Eine angemessene Vergütung, auch für die Zeit, in der der Auszubildende am Berufsschulunterricht oder an anderen außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilnimmt
- » Zugang zu kostenlosen Ausbildungsmitteln
- » Für Jugendliche (15 bis 17 Jahre) gelten besondere Bestimmungen gem. Jugendarbeitsschutzgesetz. Diese Bestimmungen betreffen z. B. die Arbeitszeit (darf nicht länger als acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich betragen) und die Art der Arbeit (keine Fließband- oder Akkordarbeit)
- » Anspruch auf Urlaub im Jahr
- » Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis auf Anforderung

## Die Pflichten des Auszubildenden

- » Lernpflicht im Blick auf das Ausbildungsziel, Pünktlichkeit, Verschwiegenheit
- » Sorgfaltspflicht, dazu gehört auch das ordnungsgemäße Führen schriftlicher Ausbildungsnachweise, die fast alle Ausbildungsordnungen vorschreiben
- » Teilnahmepflicht in Bezug auf die Ausbildungsmaßnahmen, für die sie freigestellt werden
- » Weisungen der weisungsberechtigten Personen Folge leisten
- » Einhalten der Betriebsordnung, Bewahrungspflicht bezüglich der überlassenen Werkzeuge, Maschinen etc.
- » Im Krankheitsfall unverzügliche Meldung, Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung spätestens am dritten Tag

## Der Ausbildungsvertrag

Das Ausbildungsverhältnis wird in einem Ausbildungsvertrag geregelt, der unterschrieben werden muss, bevor die Ausbildung beginnt. Der Auszubildende erhält eine Ausfertigung davon, die gut aufzubewahren ist, da sie in verschiedenen Fällen vorgelegt werden muss, z. B. beim Abschluss eines Mietvertrages oder Inanspruchnahme von Vergünstigungen.

### Der Ausbildungsvertrag muss folgende Punkte enthalten:

- » Angabe des Ausbildungsberufes
- » Beginn, Dauer der Ausbildung sowie die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit
- » Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, beispielsweise der Besuch der Berufsschule
- » Höhe der Ausbildungsvergütung, Zahlungsweise
- » Anzahl der bezahlten Urlaubstage, Regelungen zum Urlaubszeitpunkt
- » Angaben zur Probezeit (die Probezeit für ein Ausbildungsverhältnis darf mindestens einen, höchstens vier Monate betragen)
- » Kündigungsmöglichkeiten
- » Ggf. Angaben zu anderen Verträgen, die von Bedeutung sind, wie Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen.



Ein Ausschluss der Kündigung vor Ausbildungsbeginn kann im Ausbildungsvertrag vereinbart werden. Nicht zulässig sind Vereinbarungen die den Auszubildenden später in der Ausübung der beruflichen Tätigkeit beschränken, z. B. die Verpflichtung, nach Abschluss der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb zu bleiben. Der Ausbildungsvertrag darf den Auszubildenden auch nicht dazu verpflichten, für die Ausbildung „eine Entschädigung“ zu zahlen.

Das Vertragsverhältnis endet automatisch mit Ablauf der Ausbildungszeit. In bestimmten Fällen kann das Ausbildungsverhältnis aber auch früher enden, nämlich beim vorzeitigen Bestehen der Abschlussprüfung, Abschluss eines Aufhebungsvertrags oder Kündigung. Bei Nichtbestehen der Prüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, allerdings höchstens um ein Jahr.

**Kündigung:** Die allgemeinen Bestimmungen zum Kündigungsschutz gelten auch für Auszubildende, soweit sie nicht dem Wesen und Zweck des Ausbildungsverhältnisses entgegenstehen. Nicht zu vergessen sind auch die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Kündigungen, sofern vorhanden.

Während der Probezeit kann der Ausbildungsvertrag durch den Arbeitgeber oder durch den Auszubildenden selbst jederzeit ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.



### Nach Ablauf der Probezeit gelten folgende Besonderheiten:

- » Eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen. Der Arbeitgeber kann nur aus wichtigem Grund kündigen.
- » Eine fristlose Kündigung ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.
- » Der Auszubildende darf nach der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen kündigen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.  
**Bitte beachten Sie!** Im Kündigungsschreiben muss der Auszubildende konkrete Gründe für die Kündigung nennen. Die ausschlaggebenden Tatsachen müssen genau angegeben werden, die Vorgänge mit Angabe von Zeit und beteiligten Personen beschrieben werden, sonst ist die Kündigung unwirksam.
- » Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig gelöst, so können der Auszubildende oder der Arbeitgeber Ersatz des Schadens verlangen, wenn der jeweils andere für die Auflösung verantwortlich ist. Dies gilt nicht für die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung des Auszubildenden, weil er eine andere Ausbildung anfangen möchte. Sofern der Ausbildungsvertrag durch schriftlichen Aufhebungsvertrag beendet wird, sollte im Aufhebungsvertrag ein gegenseitiger Verzicht auf Schadensersatzansprüche vereinbart werden.

### Steuer- und Sozialversicherung

Ihre Ausbildungsvergütung unterliegt, wie bei allen anderen Arbeitnehmern, der Lohnsteuer- sowie der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Die Höhe der Lohnsteuer richtet sich nach der Steuerklasse. Sofern Sie ledig und kinderlos sind, haben Sie die Steuerklasse I. In diesem Fall fällt für die Ausbildungsvergütung bis zu rund 950 € monatlich keine Lohnsteuer an. Sind noch andere Einkünfte vorhanden (z. B. Einkünfte aus Kapitalvermögen, Vermietung und Verpachtung oder Waisenrente), kann eine Einkommensteuerschuld entstehen.

Der Arbeitgeber übernimmt rund die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge. Den Arbeitnehmeranteil behält er im Rahmen der Lohnabrechnung ein und führt den Gesamtbeitrag an die Sozialversicherungsträger ab. Die Regelungen zu Minijobs und Gleitzone gelten nicht für Auszubildende.

**Ausnahme:** Bei einem monatlichen Entgelt von bis zu 325 € trägt der Arbeitgeber den Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung allein.

### Steuerfreie Gehaltsextras

Auch Auszubildende können zusätzlich zur Ausbildungsvergütung steuerfreie oder pauschal besteuerte Leistungen vom Arbeitgeber erhalten. Dazu gehören u. a.:

- » steuerfreie Sachbezüge mit einem monatlichen Wert bis zu 44 €, wie z. B. Benzinsgutscheine, Jobticket
- » ein Handy zur steuerfreien Privatnutzung, vorausgesetzt das Handy verbleibt im Eigentum des Betriebs. Am Ende der Ausbildung muss es zurückgegeben werden
- » Zuschuss zur Internetnutzung, soweit dieser 50 € im Monat nicht übersteigt (wird vom Arbeitgeber pauschal versteuert)
- » Zuschuss für die Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Ausbildungsbetrieb
- » steuerfreie Erstattung der durch den beruflich veranlassten Umzug entstandenen Aufwendungen, begrenzt auf den Betrag, der nach dem Bundesumzugskostenrecht als höchstmögliche Umzugskostenvergütung gezahlt werden könnte

- » steuerfreie Erstattung der Fahrtkosten zur Berufsschule nach Reisekostengrundsätzen (z. B. Fahrtkosten mit dem Pkw 0,30 €/Kilometer, ggf. Verpflegungsmehraufwendungen)

### Was ist sonst noch wichtig

- » Erkundigen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber, ob Ihnen vermögenswirksame Leistungen zustehen. Der Höchstbetrag liegt bei 40 € im Monat. Bei der Anlage des Geldes haben Sie die Wahl zwischen verschiedenen Anlageformen, wie Banksparpläne, Bausparverträge, Fondssparpläne, etc. Die Geldanlage wird bei einer Mindestlaufzeit von sieben Jahren staatlich gefördert.
- » Sie haben die freie Wahl der Krankenkasse.
- » Prüfen Sie, ob Sie die finanziellen Möglichkeiten haben, um eine Berufsunfähigkeitsversicherung abzuschließen.
- » Denken Sie auch an die Altersvorsorge. Hier können Sie u. U. auch auf eine betriebliche Altersvorsorge zurückgreifen. Lassen Sie sich über die verschiedenen Möglichkeiten beraten!
- » Prüfen Sie, ob Sie einen Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe haben. Die Arbeitsagentur kann Ihnen dabei behilflich sein.
- » Sofern Sie Lohnsteuer zahlen, sollten Sie prüfen, ob es sich für Sie lohnt, eine Einkommensteuererklärung beim Finanzamt einzureichen. Alle Aufwendungen, die Ihnen im Zusammenhang mit Ihrer Ausbildung entstehen, können Sie in der Steuererklärung als Werbungskosten steuerlich geltend machen. **Sammeln Sie alle Belege!**

