

# **gazzetta azura**

**Ausgabe 03\_2009**



## **Wie viel kostet eine Ausbildung? Wie viel kostet KEINE Ausbildung?**

Für uns als Gewerkschaften ist die berufliche Ausbildung ein Grundrecht das jedem Jugendlichen zusteht. Daran darf nicht gerüttelt werden. Dennoch lohnt es sich auch einmal einen anderen Blick auf die beruflichen Ausbildung zu werfen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat in einer Kosten- und Nutzenerhebung errechnet, wie viel eine Berufsausbildung kostet. Zentrales Ergebnis der Studie ist: In der Regel lohnt sich die Ausbildung für die Betriebe, obwohl sie zunächst Kosten verursacht.

Bereits 2006 hat die Bertelsmann Stiftung in einer breit angelegten Studie ermittelt, wie viel ein Geringqualifizierter ohne Berufsabschluss den Staat jährlich kostet. Die Kosten liegen höher, als die durchschnittlichen Kosten für die Teilnahme an einer Berufsvorbereitenden Maßnahme und sind fast so hoch, wie die Kosten für eine Berufsausbildung! Beide Ergebnisse lassen nur einen Schluss zu: Politik und Wirtschaft sollten auch in Krisenzeiten dafür Sorge tragen, dass junge Menschen ausgebildet werden - in ihrem eigenen Interesse!

### **Ein reiner Blick auf die Kosten!**

Ein Auszubildender in Deutschland kostet den Ausbildungsbetrieb im Durchschnitt 15.288 Euro pro Jahr. Den höchsten Anteil an den Kosten nehmen die Personalkosten für die Auszubildenden ein, insbesondere die Ausbildungsvergütung. Sie schlagen mit 9490 Euro zu Buche. Hinzu kommen die Personalkosten für das Ausbildungspersonal mit 3292 Euro. Anlage- und Sachkosten, sowie sonstige Kosten belaufen sich auf 2505 Euro.

Am höchsten sind die Kosten für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst: Hier geben die Arbeitgeber jährlich 17.297 Euro für ihre Auszubildenden aus. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung schlägt sich auch in den Kosten nieder, z.B. die Einrichtung einer Lehrwerkstatt. Bei vorhandener Lehrwerkstatt kostet die Ausbildung pro Jahr durchschnittlich 20.063 Euro, ohne Lehrwerkstatt 14.564. Besonders hoch sind die Kosten zudem in Ausbildungsgängen die 3,5 Jahr dauern, da hierunter oft sehr anspruchsvolle Berufe wie der Chemikant / Chemikantin fallen. Bei den 3,5jährigen Berufen ist deshalb der Anteil der Ausbildungsbetriebe mit Lehrwerkstatt deutlich höher als bei den 3-jährigen Ausbildungsberufen und auch die Unterweisungszeiten durch Ausbildungspersonal sind in diesen Berufen länger und verursachen somit mehr Kosten.

In den neuen Bundesländern kostet ein Azubi pro Jahr nur 12.133, in den alten 16.149. Dies ist vor allem auf die geringe Vergütung für Auszubildende und Fachkräfte im Osten zurückzuführen, die im Schnitt immer noch 20% unter denen im Westen liegen.

## Was erarbeitet ein Azubi?

Aber Auszubildende kosten nicht nur - sie erbringen auch Leistungen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung errechnet in seiner Studie die Erträge der Auszubildenden indem untersucht wurde, welche Kosten dem Betrieb entstünden, wenn die Aufgaben der Auszubildenden von regulären Fachkräften durchgeführt würden. Die produktiven Leistungen der Auszubildenden haben nach Auskunft der Ausbildungsbetriebe im Vergleich zum Jahr 2000 um 50% zugenommen und werden durchschnittlich mit 11.692 Euro gewertet (2000: 7730 Euro).

Den größten Einfluss auf die Erträge der Auszubildenden hat die Ausbildungsorganisation: Verfügt ein Betrieb über keine Lehrwerkstatt liegen die Erträge im Schnitt bei 12.419 Euro, bei vorhandener Lehrwerkstatt nur bei 6.890 Euro.

Besonders nutzbringend sind Auszubildende im Bereich der Freien Berufe (z.B. Medizinische Fachangestellte). Hier wurden die produktiven Erträge mit 12.691 Euro pro Jahr beziffert. Insgesamt kann man sagen, dass im Handwerk, in der Landwirtschaft und in den Freien Berufen kostengünstiger ausgebildet wird, als im Bereich Industrie- und Handel und im öffentlichen Dienst.

Grundsätzlich gilt das Ausbildungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis. Denn inzwischen sind einige Betriebe in bestimmten Branchen dazu übergegangen, Auszubildende einzig als billige Arbeitskräfte einzustellen, um so ihre Kosten zu senken. Das heißt, manchmal zeigt die Kosten/Ertragsrelation auch, dass es Mängel in der Ausbildung gibt. Da nicht in die Ausbildung investiert wird, sondern Auszubildende nur mit Routineaufgaben betraut werden.

Man kann also feststellen: Den durchschnittlichen Bruttokosten von 15.288 Euro pro Jahr und Auszubildenden stehen durchschnittliche Erträge von 11.692 Euro gegenüber, so dass die Ausbildungsbetriebe zunächst draufzahlen. Dies ändert sich aber, wenn Ausbildungsbetriebe die Auszubildenden übernehmen. Bei der Übernahme eines Auszubildenden sparen die Betriebe enorme Kosten bei der Personalgewinnung und der Einarbeitung neuer Mitarbeiter ein. Die Einsparungskosten bei der Personalgewinnung werden in der BiBB-Studie mit 4.214 Euro beziffert. Im Bereich Industrie und Handel liegen sie mit 5370 Euro besonders hoch, im Handwerk mit 2895 Euro deutlich niedriger. Diese Einsparung spielt für etwas mehr als die Hälfte der Ausbildungsbetriebe eine Rolle: Im Jahr 2007 haben 57 % der Betrieb mindestens einen Auszubildenden übernommen.

Neben den bezifferbaren Kosten und Nutzen haben Betrieb noch andere Vorteile, wenn sie selbst ausbilden. Nach den Vorteilen befragt machten die Ausbildungsbetriebe folgende Angaben:

1 84% geben an, dass sie ausbilden um einen den betrieblichen Anforderungen entsprechenden Nachwuchs zu qualifizieren.

2 70% der Betriebe bilden aus, damit sie die besten Auszubildenden bei der Übernahme auswählen können.

3 60% wollen durch die eigene Ausbildung Fehleinstellungen verhindern.

4 58% vermeiden durch die Ausbildung eine hohe Personalfuktuation.

### Kosten und Nutzen einer Ausbildung

Die Studie kommt zu folgendem Fazit: Ein Drittel der Ausbildungsbetrieb hat schon während der Ausbildung einen Gewinn durch die Auszubildenden, da die Auszubildenden mehr erwirtschaften als sie kosten. Die anderen Ausbildungsbetriebe können in der Regel von der Ausbildung profitieren, wenn sie die Auszubildenden übernehmen. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in der Selbsteinschätzung der Betrieb wieder: Die große Mehrheit ist mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung zufrieden: Nur 11% der Ausbildungsbetriebe sind unzufrieden.

## Welche Kosten entsehen dem Staat durch Geringqualifizierte?

Ungelernte sind doppelt so oft von Arbeitslosigkeit betroffen wie Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung haben außerdem in der Regel ein um 36 Prozent höheres Bruttoeinkommen.

Personen ohne beruflichen Abschluss verursachen deshalb dem Staat hohe Kosten und Ausfälle, die vor allem durch die Sozialversicherungssysteme aufgefangen werden müssen.

Welche Kosten dem Staat pro Jahr und Geringqualifizierten genau entstehen hat die Bertelmann Stiftung in einer Studie beziffert. Laut Studie entgeht dem Staat bei durch Person ohne Berufsausbildung eine Wertschöpfung in Höhe von 10.015 Euro pro Jahr.

Durch eine Nachqualifizierung von allen Geringqualifizierten ohne Berufsabschluss in Deutschland wären zudem folgende Einsparungen in der Sozialversicherung denkbar:

- Einsparungen in der Arbeitslosenversicherung ALG I: 11 Milliarden
- Einsparungen in der sozialen Mindestsicherung ALG II: 2,1 Milliarden

Insgesamt kommt die Studie zu folgendem Ergebnis: "Eine nicht gelungene Integration in Ausbildung und Beschäftigung ist im Jahr 2006 mit durchschnittlich 11.961 Euro pro Kopf an indirekten Kosten für Arbeitslosigkeit und entgangene Wertschöpfung verbunden"

Diese Kosten fallen Jahr für Jahr erneut an, wenn die Personen nicht nachqualifiziert werden.

Den Kosten, die Jahr für Jahr für durch Geringqualifizierte entstehen wurden in der Studie die Kosten für berufsvorbereitende und integrative Maßnahmen gegenüber gestellt. 2006 wurden rund 5.6 Milliarden Euro von der Bundesagentur für Arbeit, dem Bund, den Ländern und den Kommunen für Integrationsmaßnahmen aufgewandt. Die Kosten verteilen sich folgendermaßen:

1 Berufsorientierung: 790 Millionen

2 Berufsvorbereitung (Förderprogramme): 790 Millionen

3 Berufsvorbereitung (Berufliche Schulen): 1,9 Milliarden

4 Ausbildungsförderung: 1,63 Milliarden

5 Integration in Beschäftigung: 906 Millionen

Fast die Hälfte der Kosten trägt dabei die Bundesagentur für Arbeit.

Im Jahr 2006 nahmen 555.902 Jugendliche an Maßnahmen der Berufsvorbereitung und Ausbildungsförderung teil. Legt man die Kosten auf einen einzelnen Teilnehmer um, so entstehen Kosten von 10.050 Euro pro Person und Jahr.

Somit liegen die Kosten für einen Teilnehmer in einer berufsvorbereitenden Maßnahme niedriger als die Kosten, die für Personen ohne Berufsausbildung jährlich anfallen. Das Geld ist also in der Berufsvorbereitung gut investiert, auch wenn nicht bei allen Jugendlichen eine Integration gelingt: Denn die gesellschaftlichen Folgekosten fallen Jahr für Jahr immer weiter an.

#### **Fazit:**

1. Es lohnt sich für den Staat frühzeitig in Berufsvorbereitung zu investieren. Ein gutes Konzept sind dabei sicher die Berufseinstiegsbegleiter, die seit 2009 in einem Modellprojekt an 1000 Schulen bundesweit eingesetzt werden. Sie begleiten Jugendliche, die wahrscheinlich Schwierigkeiten haben werden einen Schulabschluss zu erreichen und eine Lehrstelle zu finden von der Vorabschlussklasse in die Ausbildung hinein.

2. Ausbildung lohnt sich für Betriebe vor allem dann, wenn sie die Auszubildenden übernehmen und ihren eigenen Nachwuchs sichern. Beim bald drohenden Fachkräftemangel dürfte sich der Nutzen noch deutlich erhöhen.



## Meldungen

### **BiBB Umfrage zur Ausbildungssituation 2009**

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat im Frühjahr 2009 rund 1000 Ausbildungsbetriebe befragt wie sie ihr Ausbildungsengagement in der Zukunft einschätzen. Das Ergebnis: Ein Viertel (22 %) der Ausbildungsbetriebe wollen ihr Angebot im Vergleich zum letzten Jahr steigern, ein Drittel (32 %) wollen ihr Angebot aufrecht erhalten. Leider beabsichtigt ein Viertel der Betriebe einen Abbau von Ausbildungsplätzen und ein Fünftel (20 %) war noch unentschlossen. Besonders schwierig ist die Lage im Bereich Industrie- und Handel. Hier planen 31% einen Abbau und nur 15% wollen ihr Ausbildungsplatzangebot steigern. Der Grund für den Abbau ist, dass viele Branchen in diesem Bereich stark export- und konsumabhängig und somit besonders von der Wirtschaftskrise betroffen sind. Besser sieht es im Handwerk aus: Hier wollen 29% der Betriebe ihr Engagement ausweiten und nur 21% ihr Angebot reduzieren. Insgesamt ist laut BiBB-Studie damit zu rechnen, dass es im Bereich der IHK ein Minus von 10% bei den Ausbildungsverträgen gibt, während die Anzahl im Handwerk stabil bleibt. Bundesweit fahren eher Betriebe in Westdeutschland (-9%) als die in Ostdeutschland (-4%) ihr Ausbildungsangebot zurück.

Aufgrund des demografischen Wandels wird die Lehrstellennachfrage 2009 voraussichtlich um 30.000 sinken. Gleichzeitig könnte die Zahl der Ausbildungsverträge um 50.000 reduziert werden, wenn Politik und Wirtschaft jetzt nicht durch gezielte und konzertierte Maßnahmen gegensteuern.

Der DGB schlägt hier einen Branchenfonds vor um das Ausbildungsplatzangebot von der konjunkturellen Lage zu entkoppeln. Betriebe die nicht ausbilden zahlen in einen Fonds ein und die Gelder werden an auszubildende Betriebe verteilt, die den Fachkräftenachwuchs für die ganze Branche sicherstellen. Ein solcher Fonds existiert seit langem in der Baubranche – mit sehr positiven Erfahrungen!

<http://www.bibb.de/de/51269.htm>

### **DGB fordert Ausbildungsbegleitende Hilfen als Regelangebot**

Gerade schwächere Jugendliche brauchen auch während der Berufsausbildung Unterstützung. Gefragt ist hier ein Ausbildungsmanagement und die gezielte Lernförderung durch Fachlehrer. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock fordert deshalb den Ausbau von ausbildungsbegleitenden Hilfen zum Regelangebot.

### **DGB fordert Hilfen für Azubis aus Insolvenzbetrieben**

Auszubildende sind von Insolvenzen besonders hart getroffen: Der Ausbildungsvertrag wird vom Insolvenzverwalter gekündigt und neben dem Einkommen und der Lebensstruktur verlieren Auszubildende auch ihre Zukunftsaussichten, wenn sich kein neuer Ausbildungsbetrieb findet. Diesen Jugendlichen muss unbedingt geholfen werden.

Nach § 10 SGB III hat die Arbeitsagentur in diesen Fällen grundsätzlich die Möglichkeit Betriebe zu fördern, die Azubis aus insolventen Betrieben übernehmen. Der DGB fordert jetzt eine befristete Übernahmeprämie von monatlich 250 Euro pro Azubi mit der Betriebe unterstützt werden sollen, die einen Auszubildenden aus einem insolventen Betrieb übernehmen.

### **Arbeitslos nach der Ausbildung**

Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) war in den letzten 15 Jahren rund jeder fünfte westdeutsche Azubi nach der Ausbildung erst einmal arbeitslos. Der Grund ist vor allem, dass nur sechs von zehn Auszubildenden übernommen werden. Ein Fünftel der Auszubildenden fand direkt in Anschluss an die Ausbildung eine Stelle in einem anderen Betrieb und den meisten arbeitslosen Absolventen gelingt es innerhalb von drei Monaten eine Stelle zu finden. Im Jahr 2004 waren 11 Prozent

der Ausbildungsabsolventen bis zu drei Monate arbeitslos und neun Prozent mindestens vier Monate. Je länger junge Erwachsene nach der Ausbildung arbeitslos sind, um so schlechter sind ihre Chancen, einen Job im gelernten Beruf zu finden. Außerdem verdienen Absolventen, die zunächst arbeitslos waren in der Regel 20 % weniger als die übernommenen Azubis. Absolventen die direkt nach der Ausbildung eine Anschlussbeschäftigung in einem andern Betrieb fanden verdienten hingegen in der Regel mehr, als die übernommenen Azubis.

<http://idw-online.de/pages/de/institution851>

### **Bündnis „München Sozial“ gegründet**

Verschiedene Verbände und Institutionen haben sich in München zu der Initiative „München sozial – wir halten die Stadt zusammen“ zusammengeschlossen. Ziel des Bündnisses ist es in Krisenzeiten sicherzustellen, dass es nicht zu Kürzungen im sozialen Bereich kommt. Das durch die Wirtschaftskrise entstandene Milliardendefizit im Haushalt darf nicht auf die Schwachen und Bedürftigen abgewälzt werden. Im Gegenteil: Bei einer Informationsveranstaltung am 12. Mai im Salesianum am St. Wolfgangplatz forderten die Sprecher des Bündnisses von der Landeshauptstadt München auf dem Sozialsektor eine azyklische Investitionsbereitschaft zu zeigen. Auf diesem Weg soll die Schiefelage in der Krisenbewältigung auf Bundesebene ausgeglichen werden. Hier werden Milliarden in die Rettung von Banken investiert, während im sozialen Bereich und im Bildungsbereich deutlich weniger Gelder fließen. Um seinen Forderungen Nachdruck zu verleihen ruft das Bündnis am 23. Juni zu einer Kundgebung auf (ab 12.00 am Marienplatz).

### **Mitarbeiter Fortbilden**

Nur wenige Unternehmen investieren in die Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern, um der Finanzkrise zu begegnen, wenn die Auftragslage schlecht ist. Dabei können Unternehmen auf zahlreiche Förderangebote zurückgreifen und die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu finanzieren. Auf der Homepage der Initiative Neue Qualität der Arbeit (Inqa) findet sich eine Datenbank mit entsprechenden Förderprogrammen und ein Leitfaden zur Prüfung der Qualität der Angebote.

<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/mittelstand.did=249970.html>

Die wichtigsten Möglichkeiten der staatlichen Förderungen für Fort- und Weiterbildungen (z.B. die neue Bildungsprämie) hat die Stiftung Warentest in einem guten Leitfaden zusammengestellt, der kostenlos heruntergeladen werden kann.

<http://www.test.de/themen/bildung-soziales/weiterbildung/infodok/-Weiterbildung-finanzieren/1740203/1740203/>

### **Stress in Job**

Laut einer Studie der Techniker Krankenkasse sind die meisten Deutschen gestresst: Acht von Zehn empfinden ihr Leben als stressig. Der Größte Stressfaktor ist dabei die Arbeit, ein Drittel der Deutschen arbeitet nach eigenen Angaben am Limit. Abschalten wird für viele immer schwieriger, weil sie via Handy und Internet ständig erreichbar sind. Mit negativen Folgen. "Stress bestimmt den Alltag in Deutschland immer stärker. Nicht nur im Job, in allen Lebensbereichen stehen wir unter Strom. Dieses Leben auf Standby macht die Menschen krank", sagt Norbert Klusen, Vorsitzender des TK-Vorstandes.

Der ständige Stress führt zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Rücken- und Kopfschmerzen, Infekten, psychische Problemen und Schlafstörungen, Erschöpfungszuständen und Burnout. Die Zahl der Burnout-Krankschreibungen ist in den letzten fünf Jahren auf 17% angestiegen.

Besonders gefährdet sind neben Führungskräften auch Menschen in sozialen Berufen, Beschäftigte in Sandwich-Positionen zwischen zwei Hierarchieebenen, Schichtarbeiter und Berufspendler. Ein Burnout droht insbesondere dann, wenn Menschen keine Rückzugsfelder mehr finden – so sind auch Eltern besonders gefährdet, die sich zwischen Beruf und Familie aufreiben. Betriebliche Präventionsmaßnahme sind sehr gefragt – jeder Zweite erwartet in den nächsten Jahren mehr Stress!

<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/stress.html>

### **Stressmanagement im Betrieb**

Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft VGB stellt auf ihrer Internetseite Konzepte für Stressmanagement vor. Hier kann man auch einen Stresstest machen, um die eigene Stressbelastung zu prüfen.

Unternehmen finden hier einen Stresstest mit dem sich feststellen lässt, ob Stress in ihrem Unternehmen ein Problem darstellt.

<http://www.vbg.de/stresspraevention/>

### **Zukunftsbranche Logistik**

Die Logistikbranche ist die drittgrößte Branche in Deutschland und Logistikberufe bieten in der Regel gute Zukunftsaussichten wie z.B. Fachkraft für Lagerlogistik. Ein neues Portal bietet jetzt einen guten Überblick über Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten in diesem Bereich. Absolventen können hier ihre Bewerbung einstellen oder nach Arbeitgebern suchen.

<http://www.berufswelt-logistik.de>



## **Termine**

### **Ferien-Werkstatt 2009**

Wer noch nicht weiß, wie es nach der Schule weitergehen soll, kann in der Ferien-Werkstatt 2009 verschiedene Handwerkberufe ausprobieren. Während der Sommerferien öffnen die Bildungszentren der Handwerkskammer für München und Oberbayern und einige Innungen Ihre Werkstätten für Schülerinnen und Schülern der Klassen 8. und 9. In der Ferien-Werkstatt

[www.ferien-werkstatt.de](http://www.ferien-werkstatt.de)

### **Die zweite Ausbildungsplatz-Börse in München**

Für Schulabgänger, die noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, veranstaltet die Arbeitsagentur die zweite branchenübergreifende Ausbildungsplatz-Börse. Nach dem großen Erfolg letztes Jahr bekommen 2009 die Jugendlichen hier wieder die Möglichkeit, direkt mit Unternehmen in Kontakt zu treten und sich mit ihren Bewerbungsunterlagen zu präsentieren. Es werden ca. 100 Unternehmen vor Ort sein, die konkrete Ausbildungsplätze anbieten. Auch Schüler, die erst 2010 abschließen, können sich über verschiedene Berufe informieren und erste wichtige Kontakte knüpfen. Bitte Bewerbungsunterlagen (Zeugnis kopien, Lebenslauf, Foto) nicht vergessen!

11. Juli 2009 von 9 bis 14 Uhr

Berufsinformationszentrum (BIZ)

Kapuzinerstr. 30

80337 München

### **Neues Gruppenangebot für junge, schwangere Frauen**

Ab Mitte Juni 09 gibt es für junge, schwangere Mädchen bzw. Frauen zwischen 15 und 21 Jahren eine Gruppe, die sie während der Schwangerschaft und auch nach der Geburt begleiten und unterstützen soll. Das Angebot wird unter dem Motto "Jung & Schwanger - na klar!" von zwei erfahrenen Fachfrauen der Schwangerschaftsberatung des Sozialdienstes Katholischer Frauen geleitet. Eine Anmeldung ist erwünscht!

Erstes Treffen: 23. Juni 2009 von 18 - 20 Uhr

Weitere Treffen am 07. und 28.07.2009

[m.brix@skf-muenchen.de](mailto:m.brix@skf-muenchen.de)

Tel. 55981-227 erwünscht.

SKF  
Dachauerstr. 50



## Urteile

### **Auszubildende müssen keine Überstunden leisten**

Im Ausbildungsvertrag muss eine tägliche Ausbildungszeit festgelegt werden. Darüber hinaus müssen Auszubildende nicht im Betrieb arbeiten oder anwesend sein. Wenn sie ihre tägliche Ausbildungszeit abgeleistet haben können sie also immer Feierabend machen, wenn kein betrieblicher Notfall vorliegt. Um einen Notfall handelt es sich dabei nicht, wenn z.B. die Filiale schließen muss, weil der Auszubildende alleine vor Ort ist. Unter betrieblichen Notfällen ist zum Beispiel ein Feuer zu verstehen, was von den Anwesenden bekämpft werden muss.

Wenn der Arbeitgeber möchte, dass der Auszubildende Überstunden macht, muss er sie anweisen, der Auszubildende sollte sich hier eine schriftliche Bestätigung geben lassen. Aber auch in diesem Fall ist der Azubi nicht verpflichtet, Überstunden zu leisten. Wenn er freiwillig dazu bereit ist sollte die Bezahlung der Überstunden bzw. den Zeitausgleich ebenfalls schriftlich vereinbart werden - als Richtwert gilt hier 1/100 der Ausbildungsvergütung pro Überstunde.

In der Praxis passiert es häufig, dass Auszubildende Überstunden leisten, ohne dass ein Nachweis oder eine Vereinbarung existiert. Hier gilt: Die Auszubildenden sollten sofort die Überstunden genau dokumentieren und abzeichnen lassen und am Ende des Monats schriftlich eine Bezahlung bzw. einen Zeitausgleich fordern. Warten Auszubildende mit der Geltendmachung der Überstunden zu lange droht eine Erwirkung – die Überstunden verfallen.

Fehlt eine Vereinbarung zur Bezahlung der Überstunden greifen oft Tarifverträge, die bestimmte Zuschläge festlegen. Überstunden müssen nach Berufsbildungsgesetz aber in jedem Fall besonderes bezahlt oder in Freizeit abgegolten werden.

### **V.i.S.d.P.**

DGB Jugend München  
Simone Burger  
Schwanthalerstr. 64  
80336 München

Autorin/Redaktion: Julia Müller

Für die Inhalte der angegebenen Internetseiten übernehmen wir keine Verantwortung. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr.

Falls Sie diesen Newsletter nicht mehr erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail an [simone.burger@dgb.de](mailto:simone.burger@dgb.de)