

[younited]

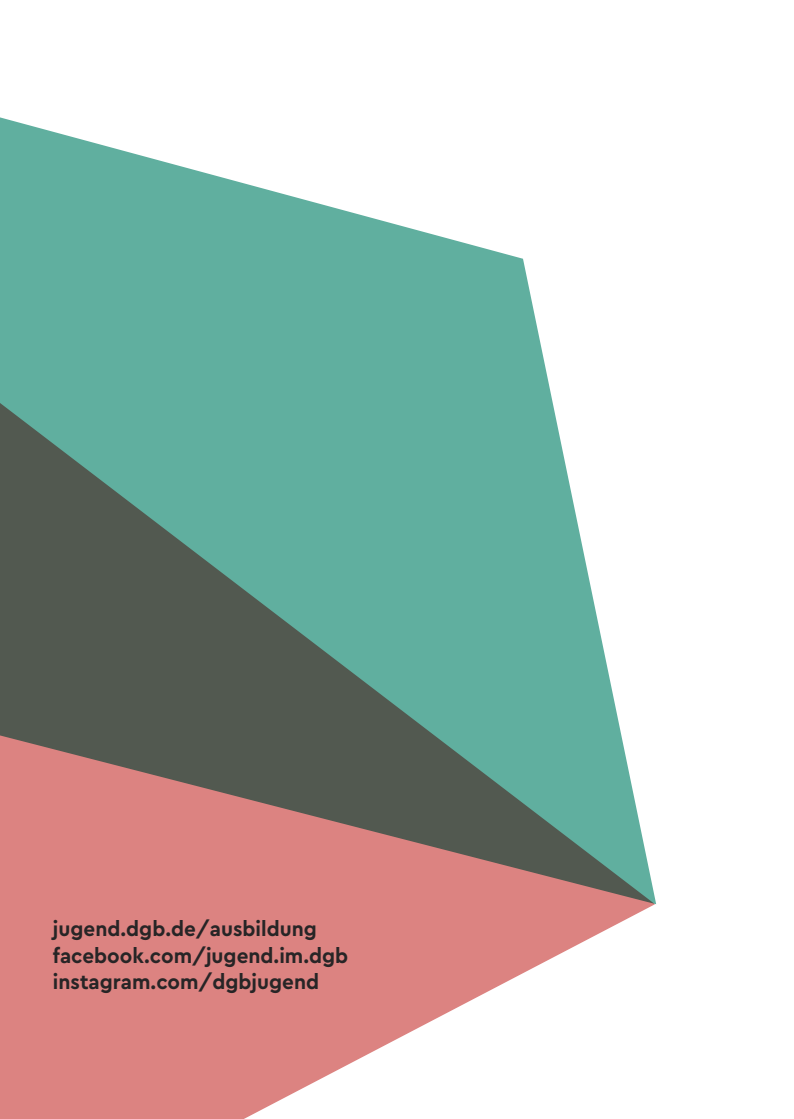
Dein Netzwerk
für die Ausbildung



2022/23

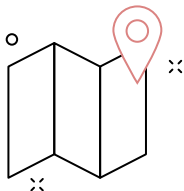
Компас: производственное обучение

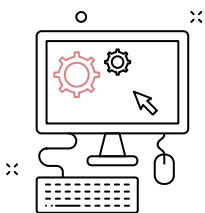
Ваши права на предприятии и в Berufsschule
(профессионально-технической школе)



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

- 03 Введение
- 11 01
Производственное обучение:
с чего начать
- 29 02
Порядок производственного
обучения на предприятии
и в Berufsschule
(профессионально-
технической школе)
- 73 03
По окончании
производственного обучения
- 84 Mitbestimmung (участие в деятельности)
на предприятии и в Berufsschule
(профессионально-технической школе)
- 90 Мы — это организация DGB-Jugend
(молодежная профсоюзная организация DGB).
Ваш помощник в среде производственного обучения
- 95 Контактная информация
- 98 Преимущества членства в профсоюзе
- 100 Алфавитный указатель





Примечание. В настоящей брошюре рассматриваются только права и обязанности обучающихся, обучение которых на предприятии регламентируется Berufsbildungsgesetz (Законом о профессиональном обучении).

Мы всегда к вашим услугам!

Настоящая брошюра является ознакомительным пособием и призвана сопровождать вас на всех этапах вашего производственного обучения — от его начала до успешного завершения. Здесь вы найдете все, что вам нужно знать о своих правах, обязанностях и возможностях, например, о финансовой помощи на время производственного обучения или информацию для родителей, если у вас появились дети. Эта брошюра поможет вам разобраться с возникающими вопросами и возможными проблемами. И еще один важный совет: материалы, содержащиеся в этой брошюре, помогут вам успешно сдать ваш Prüfung (экзамен). Брошюра станет отличным подспорьем для подготовки к нему.

Мы организация DGB-Jugend — ваш помощник в среде производственного обучения. Если у вас возникнут вопросы или проблемы, мы всегда готовы прийти к вам на помощь на правах вашей профсоюзной молодежной организации. Betriebliche Interessenvertretung (совет обучающихся на предприятии) также готов оказать вам поддержку. Вместе мы сможем добиться большего. Хорошее Ausbildungsqualität (качество производственного обучения) является краеугольным камнем вашей будущей успешной карьеры.

Наши контакты вы найдете в конце этой брошюры. Мы с нетерпением ждем встречи с вами.

Всего наилучшего и удачи!
Ваша DGB-Jugend

Кристоф Бекер (Kristof Becker)
Национальный секретарь молодежной
профсоюзной организации DGB



Сокращения

Законы

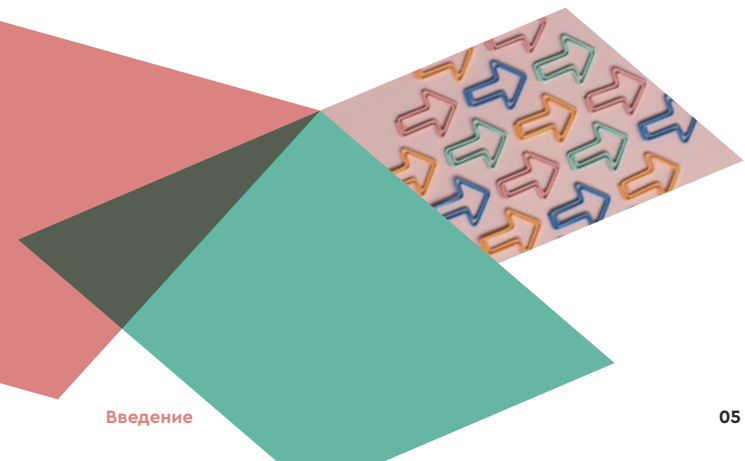
ArbZG	Arbeitszeitgesetz (Закон о продолжительности рабочего времени)
BAB	Berufsausbildungsbeihilfe (пособие на профессиональное обучение)
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz (Федеральный закон о содействии профессиональному образованию)
BAG	Федеральный суд по трудовым делам
BBiG	Berufsbildungsgesetz (Закон о профессиональном обучении)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz (Закон о представительных органах рабочих на предприятии)
BurlG	Федеральный закон о предоставлении отпусков
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz (Закон об охране труда несовершеннолетних)
KSchG	Закон о гарантиях от незаконного увольнения
MuSchG	Mutterschutzgesetz (Закон об охране материнства и детства)
PersVG	Personalvertretungsgesetz (Закон о представительстве рабочих и служащих в государственных учреждениях)

Interessenvertretung (совет коллектива на предприятии)

BR	Betriebsrat (производственный совет)
PR	Совет персонала
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung (совет молодежи и учащихся)
SV	Schüler*innenvertretung (ученический совет)
IV	Außerbetriebliche Interessenvertretung (внепроизводственный совет предприятия)

Информация, которая упрощает восприятие текста в этой брошюре

Главы в брошюре структурированы в соответствии с ходом вашего обучения. Чтобы помочь вам быстро найти то, что вы ищете, в самом конце (стр. 100) приведен алфавитный указатель ключевых слов. Просто найдите там интересующее вас ключевое слово и откройте страницу с соответствующим номером. То же самое относится и к тексту: все ключевые слова выделены. Поэтому если вы наткнулись на выделенное понятие и хотите узнать о нем больше, листайте до алфавитного указателя ключевых слов. Указанный там номер страницы приведет вас к той части брошюры, в которой объясняется подробно это понятие.



Система дуального образования

В Германии существуют различные формы профессионального образования и обучения. Большинство обучающихся по Duales System (системе дуального образования) получают образование на предприятии и в Berufsschule (профессионально-технической школе). Außerbetriebliche Ausbildung (непроизводственное обучение) проводится в Bildungsträger (учебном заведении), то есть в Berufsschule (профессионально-технической школе), и при определенных обстоятельствах в рамках практических стажировок в компаниях. Те же права распространяются на производственную практику для обучающихся, которые проходят полное очное школьное обучение вне предприятия (см. ниже). И независимо от модели, в рамках которой обучающиеся получают профессиональное и производственное образование, все они должны посещать Berufsschule (профессионально-техническую школу).



Работодатель — это тот, кто нанимает других людей за зарплату.

Работники – это те, кто работает, чтобы заработать себе на жизнь. С юридической точки зрения: работники заняты зависимым (несамостоятельным) трудом, выполняя работу, определяемую другими лицами, в компании, которая им не принадлежит. **Обучающиеся** осваивают профессию и являются стороной по договору с образовательной организацией, но юридически они считаются работниками («нанятые для профессионального обучения» согласно определению в законе).

Ausbildende (обучающая организация) — это организация, которая подписывает с вами *Ausbildungsvertrag* (договор на профессиональное обучение). Она берет вас на профессиональное обучение. Для других работников компании она является работодателем. При этом она может поручить проведение фактического производственного обучения другим работникам — *Ausbilder* (инструкторам обучения). В связи с этим следует четко различать понятия *Ausbildende* (обучающая организация) и *Ausbilder* (инструктор обучения).

Ausbilder (инструктор обучения) — это лицо, ответственное за ваше производственное обучение в компании. Его задача — передать вам все необходимые знания и навыки. Для этого он также может привлекать других опытных и компетентных сотрудников. **Ausbilder (инструкторы обучения)** должны обладать соответствующими личностными и профессиональными качествами.

Arbeitgeber*innenverbände (ассоциации работодателей) — это объединения работодателей. Они представляют интересы работодателей и заключают **Tarifverträge** (коллективные договоры о тарифных ставках), например, с профсоюзами. Кроме того, **Arbeitgeber*innenverbände (ассоциации работодателей)** пытаются изменить общественное мнение в свою пользу через связи с общественностью, различные кампании и институты.

К **палатам** относятся, например, Торгово-промышленная палата (IHK) и Палата ремесел (HWK). Они отвечают за консультирование и надзор в сфере профессионального образования и обучения. Они проверяют профпригодность обучающих предприятий и **Ausbilder (инструкторов обучения)**, регистрируют договоры на производственное обучение и организуют промежуточные и итоговые экзамены.

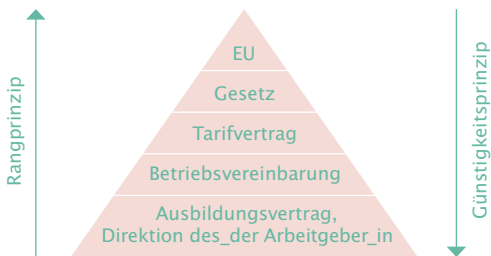
Mitbestimmung (участие в деятельности) — это специальный термин, обозначающий право **Betriebsrat (производственного совета)** или **совета персонала**, а также **Jugend- und Auszubildendenvertretung (совета молодежи и учащихся)** на участие в принятии определенных решений в компании, а также другие законодательно закрепленные возможности работников оказывать влияние.

Профсоюзы — это объединения работников. Другими словами, тех людей, которые должны работать, чтобы заработать себе на жизнь. В профсоюзах они коллективно представляют свои интересы, потому что в одиночку многого не добьешься. Профсоюзы независимы от государства и политических партий. Членство в профсоюзе является добровольным и имеет немало преимуществ. Объединение немецких профсоюзов (DGB) является крупнейшей головной организацией профсоюзов Германии — в нее входит восемь профсоюзов. Они разделены по отраслям: вы вступаете в профсоюз, который отвечает за сектор, в котором вы работаете.

Gesetzespyramide (законодательная пирамида)

Как у обучающегося у вас есть права. За многие из них боролись профсоюзы, и многие из них они отстояли в суде. Они защищают и дают вам почву под ногами, потому что вы можете ссылаться на них, требовать их соблюдения и, при необходимости, даже обжаловать их. Однако для этого их необходимо знать. Например, положения вашего *Ausbildungsvertrag* (договора на профессиональное обучение) не имеют юридической силы, если они нарушают нормы действующего законодательства. В этом случае применяется так называемый **Rangprinzip** (принцип иерархии). Он означает, что в большинстве случаев право более высокого ранга (например, закон) имеет приоритет над правом более низкого ранга (например, *Ausbildungsvertrag* (договор на профессиональное обучение)).

Однако принцип может быть нарушен, если в законе более низкого ранга содержится норма, более благоприятная для работника (**Günstigkeitsprinzip** (принцип благоприятствования)). **Rangprinzip** (принцип иерархии) также применяется к *Tarifverträge* (коллективным договорам



о тарифных ставках): если в вашей компании предусмотрены коллективные договоры, которые выгоднее положений вашего *Ausbildungsvertrag* (договора на профессиональное обучение), вы как член профсоюза имеете право на регулирование по коллективному договору. Однако за подробными разъяснениями и советом всегда полезно обратиться к специалистам, например в *Interessenvertretung* (совет коллектива) на вашем предприятии или в ваш профсоюз.



Berufsbildungsgesetz (Закон о профессиональном обучении, *BBiG*) является нормативным документом, регламентирующим производственное обучение на предприятии. Начиная с *Ausbildungsvertrag* (договора на профессиональное обучение) и заканчивая итоговым экзаменом, *BBiG* (Закон о профессиональном обучении) определяет разнообразные права и обязанности *Ausbildende* (обучающей организации) и обучающихся.

Arbeitsschutzgesetz (Закон об охране труда, *ArbSchG*) содержит общие обязательства работодателей и наемных работников в области охраны труда.

Jugendarbeitsschutzgesetz (Закон об охране труда несовершеннолетних, *JArbSchG*) устанавливает специальную охрану труда для молодых обучающихся в возрасте до 18 лет.

Betriebsverfassungsgesetz (Закон о представительных органах рабочих на предприятии, *BetrVG*) является нормативным документом, регулирующим *Mitbestimmung* (участие в деятельности) *Betriebsrat* (производственного совета) и *Jugend- und Auszubildendenvertretung* (совет молодежи и обучающихся, *JAV*) в деятельности предприятия. Он регулирует порядок избрания *Betriebsrat* (производственного совета) и *JAV* (представительства молодежи и учащихся), а также их задачи и права. Аналогом в государственной службе являются отдельные *Personalvertretungsgesetze* (Законы о представительстве рабочих и служащих в государственных учреждениях) на уровне федеральных земель и федерации.

Personalvertretungsgesetz (Закон о представительстве рабочих и служащих в государственных учреждениях, *PersVG*) является нормативным документом, регулирующим деятельность совета персонала в секторе государственной службы.





01

Производственное обучение: с чего начать

Действует ли Tarifvertrag (коллективный договор о тарифных ставках) в моей компании? Является ли соразмерной моя Ausbildungsvergütung (оплата труда на период профессионального обучения)? К кому я могу обратиться, если у меня возникнут проблемы? Здесь вы найдете самую важную информацию для уверенного начала обучения.

По всем остальным вопросам обращайтесь в Jugend- und Auszubildendenvertretung (совет молодежи и обучающихся), в Betriebsrat (производственный совет) или совет персонала, а также в профсоюз.

Производственная практика для профориентации

Производственная практика может стать хорошей возможностью для профориентации. Но будьте осторожны: во время производственной практики работодатели часто ущемляют права практикантов и нарушают условия труда. Нередко практикантам приходится выполнять полноценную работу, а платят им мало или вообще не платят. Здесь важно понимать следующее: ваши трудовые отношения с работодателем в рамках производственной практики зафиксированы в письменном виде. Для каждой практики должен быть заключен письменный договор о прохождении производственной практики, в котором подробно прописаны Vergütung (оплата труда), рабочее время и продолжительность практики, а также цели практической подготовки. Кроме того, производственная практика должна оплачиваться в соответствии с установленным законом Mindestlohn (минимальной ставкой заработной платы) — в размере 10,45 евро в час с 1 июля 2022 года и 12 евро в час с 1 октября 2022 года. Правда есть и исключения, к которым, к сожалению, относится производственная практика для профориентации продолжительностью менее трех месяцев. Производственная практика, как правило, не оплачивается по Mindestlohn (минимальной ставке заработной платы), если:

- она является обязательной, например, входит в школьную или учебную программу; или
- она длится менее трех месяцев и служит в качестве профориентации для прохождения производственного обучения или учебной программы; или
- она длится менее трех месяцев в течение курса обучения;
- если вы являетесь несовершеннолетним и не имеете законченного профессионального образования.

Вы хотите знать условия своей производственной практики? Ваш профсоюз с удовольствием проинформирует вас об этом.

Ausbildungsvertrag (договор на профессиональное обучение)

Основным документом, регулирующим ваши отношения с работодателем при производственном обучении, является **Ausbildungsvertrag** (договор на профессиональное обучение). Ваш **работодатель**, также именуемый **Ausbildende** (обучающей организацией), должен предоставить вам его в письменном виде до начала производственного обучения. Для вас работодателем всегда является та договорная сторона, с которой вы подписываете **Ausbildungsvertrag** (договор на профессиональное обучение), то есть предприятие в случае дуального производственного обучения и **Bildungsträger** (учебное заведение) в случае **außerbetriebliche Ausbildung** (непроизводственного обучения).

Ausbildungsvertrag (договор на профессиональное обучение) должен быть подписан вами и/или работодателем / **Ausbildende** (обучающей организацией). А если вы еще не достигли совершеннолетия, должен быть также подписан вашим законным представителем. Вам вручается один из подписанных экземпляров договора. Ваш **Ausbildungsvertrag** (договор на профессиональное обучение) всегда подается вашим **работодателем** или **Ausbilder** (инструктором обучения) в компетентную палату, которая должна проверить и зарегистрировать его. Регистрация договора на профессиональное обучение не является исключительно формальным действием, она также используется для проверки того, осуществляет ли **Ausbildende** (обучающая организация) производственное обучение в требуемом объеме **Ausbildungsinhalte** (учебной программы) и соответствует ли договор требованиям законодательства. Ваш **Ausbildungsvertrag** (договор на профессиональное обучение) должен содержать как минимум следующие пункты (§ 11 BBiG (Закона о профессиональном обучении)):



- **Ф. И. О. и адрес обучающегося, для несовершеннолетних также имя и адрес их законных представителей;**
- **форма, содержание и сроки освоения образовательной программы, а также цель профессионального образования, в частности, профессия, по которой будет проводиться обучение;**

- начало и продолжительность профессионального образования;
- место обучения и мероприятия производственного обучения вне места обучения;
- продолжительность ежедневных учебных занятий;
- продолжительность Probezeit (испытательного срока): 1–4 месяца; во время Probezeit (испытательного срока) любая из сторон имеет право прекратить производственное обучение немедленно и без объяснения причин;
- выплата и размер Vergütung (оплаты труда), а также ее состав, если Vergütung состоит из различных компонентов;
- Vergütung (оплата труда) или компенсация за сверхурочные часы;
- продолжительность отпуска в год: по закону для взрослых не менее 20 дней, 24 дня при 6-дневной рабочей неделе;
- условия, при которых договор на профессиональное обучение может быть расторгнут;
- Ausbildungsrahmenplan (типовой план производственного обучения) в качестве дополнения к договору;
- Betrieblicher Ausbildungsplan (план производственного обучения на предприятии): в нем указано, когда вы будете проходить те или иные занятия на своем обучающем предприятии и чему вы там научитесь;
- ссылки на Tarifverträge (коллективные договоры о тарифных ставках) и Betriebsvereinbarungen (коллективные соглашения);
- общая ссылка на Tarifverträge (коллективные договоры о тарифных ставках), Betriebsvereinbarungen (коллективные соглашения) или Dienstvereinbarungen (служебные соглашения), которые применяются к отношениям сторон в рамках профессионального образования;
- форма Ausbildungsnachweis (дневника учета производственного обучения) в соответствии со ст. 13 предл. 2 п. 7 BBiG (Закона о профессиональном обучении).

Однако не все эти пункты могут быть отражены в *Ausbildungsvertrag* (договоре на профессиональное обучение) — существуют установленные законом минимальные стандарты. Помимо пунктов, которые должны быть обязательно включены в *Ausbildungsvertrag* (договор на профессиональное обучение), есть также несколько положений, которые нельзя включать ни при каких обстоятельствах.

Ваш *Ausbildungsvertrag* (договор на профессиональное обучение) не должен содержать положений, ограничивающих вас в профессиональной деятельности после окончания обучения. В основном это относится к обязательствам по отработке, согласно которым вы должны работать на своем обучающем предприятии определенный срок после завершения производственного обучения. Однако это не распространяется на случаи, когда в течение последних шести месяцев производственного обучения вы берете на себя обязательство заключить трудовой договор со своим обучающим предприятием после завершения обучения.

Кроме того, вас не могут заставить платить за свое производственное обучение или наложить на вас какие-либо штрафные санкции. Также запрещается заключать соглашения, исключающие или ограничивающие требования о возмещении ущерба, и запрещаются положения о том, что вы обязаны возместить ущерб в случае досрочного прекращения производственного обучения.



Продолжительность вашего производственного обучения может быть сокращена с учетом предшествующего образования (§ 7 и 8 BBiG (Закона о профессиональном обучении)). Федеральные земли могут издавать различные нормативные акты в этом отношении. Однако, как правило, сокращение времени производственного обучения возможно по одной из следующих причин:

- Если вы уже прошли какое-либо обучение по той же профессии, это время будет зачтено в полном объеме. Периоды обучения по аналогичной профессии также могут быть частично зачтены.
- Если вы учились в профтехучилище до начала производственного обучения, это может быть полностью или частично зачтено в срок обучения.
- Вы также можете сократить срок производственного обучения, если у вас есть аттестат об окончании общеобразовательной школы.

Возможны следующие варианты сокращения срока производственного обучения

- Для выпускников реальной школы производственное обучение может быть сокращено на полгода.

-
- Для выпускников полной средней школы (имеющим Abitur) срок производственного обучения может быть сокращен максимум на один год.
 - Сокращение не более чем на один год возможно для учащихся, имеющих Fachhochschulreife (аттестат профессиональной зрелости) по соответствующей специальности.

Сокращение срока производственного обучения в связи с предыдущим образованием должно осуществляться как можно скорее после заключения договора. Однако подавать заявление нужно заблаговременно, чтобы до окончания производственного обучения оставалось не менее одного года. В случае зачета образовательного опыта (§ 7 BBiG (Закона о профессиональном обучении)) сокращение, как правило, приходится на начальный этап производственного обучения. Например, имея в активе предыдущее производственное обучение, вы можете начать новое обучение прямо со второго курса. В случае сокращения согласно § 8 BBiG (Закона о профессиональном обучении) срок производственного обучения сокращается за счет итогового этапа. Это означает, что вы быстрее завершите обучение.

Согласно § 7 а BBiG (Закона о профессиональном обучении), **профессиональное обучение** может осуществляться на условиях частичной занятости. Это особенно подходит молодым родителям, а также может подойти молодым людям, которые ухаживают за членом своей семьи или у которых по другим причинам нет времени на полноценное очное обучение. Дополнительного обоснования не требуется. Для этого в *Ausbildungsvertrag* (договоре на профессиональное обучение) оговаривается сокращение ежедневного или еженедельного учебного времени на весь период обучения или на его часть. Срок обучения не может быть сокращен более чем на 50 %. В случае *Teilzeitausbildung* (производственного обучения на условиях частичной занятости) общая продолжительность обучения соответственно увеличивается, но не должна превышать срок стандартного обучения более чем в 1,5 раза. При этом *Vergütung* (оплата труда) должна быть соразмерно уменьшена.

С октября 2022 года *Vergütung* (оплата труда) за *Teilzeitausbildung* (производственное обучение на условиях частичной занятости) также должна быть соразмерной и ежегодно увеличиваться в течение стандартного периода производственного обучения.

Ausbildungsvergütung (оплата труда на период профессионального обучения)

Вопрос о будущем заработке играет немаловажную роль при выборе места производственного обучения. В соответствии с § 1 абз. 17 BBiG (Закона о профессиональном обучении) каждый обучающийся в рамках профессионального образования имеет право на соответствующую Vergütung (оплату труда). Согласно практике правоприменения, Vergütung является соразмерной, если она помогает покрыть расходы на проживание и если она при этом соответствует минимальной оплате труда за работу обучающегося.

Vergütung (оплата труда) сильно различается в зависимости от отрасли. Во многих отраслях существуют Tarifverträge (коллективные договоры о тарифных ставках), которые также регулируют размер Ausbildungsvergütung (оплаты труда на период профессионального обучения). Они являются эталоном и гарантом надлежащей Ausbildungsvergütung (оплаты труда на период профессионального обучения) и к тому же предлагают множество других преимуществ для обучающихся и работников.



Tarifautonomie (тарифная автономия) — это право Tarifvertragsparteien (сторон коллективного договора о тарифных ставках) заключать Tarifvertrag (коллективный договор о тарифных ставках) друг с другом самостоятельно и без внешнего давления и требований со стороны, например со стороны политических организаций, и зафиксировать в нем условия труда.

Tarifverträge (коллективные договоры о тарифных ставках) улучшают условия труда работников. Переговоры по ним ведут профсоюзы и работодатели или их ассоциации, которые являются Tarifvertragsparteien (сторонами коллективного договора о тарифных ставках). Tarifverträge (коллективные договоры о тарифных ставках) регулируют, например, оплату труда и Ausbildungsvergütung (оплату труда на период

профессионального обучения), премии и доплаты, рабочее время, отпуск, специальные выплаты, Weiterbildung (повышение квалификации) и трудоустройство. Они пересматриваются через регулярные промежутки времени. Когда наступает время коллективных переговоров, членов соответствующего профсоюза в первую очередь спрашивают об их пожеланиях. Затем комиссии по коллективным переговорам вырабатывают конкретные требования. Переговоры могут идти легко, а могут — сложно. В поддержку требований работников, заявленных на переговорах, часто проводятся также различные акции и при необходимости так называемые Warnstreik (предупредительные забастовки). В большинстве случаев стороны приходят к компромиссу. Однако если сторонам, ведущим переговоры, не удастся достигнуть соглашения, может быть объявлена Streik (забастовка). Если ваша компания подписала Tarifvertrag (коллективный договор о тарифных ставках) или является членом ассоциации работодателей, заключившей договор, члены профсоюза имеют юридически закрепленное право на льготы, предоставляемые коллективным договором.



Mindestausbildungsergütung (минимальная сумма оплаты труда на период профес- сионального обучения)

К сожалению, не всем обучающимся выплачивается коллективно согласованная *Ausbildungsvergütung* (оплата труда на период профессионального обучения). Именно поэтому мы в нашей профсоюзной молодежной организации уже много лет активно выступаем за установление нижней границы *Ausbildungsvergütung* (оплаты труда на период профессионального обучения). И мы добились успеха. Теперь *Mindestausbildungsergütung* (минимальная сумма оплаты труда на период профессионального обучения) применяется ко всем *Ausbildungsvertrag* (договорам на профессиональное обучение), заключенным после 1 января 2020 года. Оно будет постепенно увеличиваться до 2023 года (см. таблицу). После начального этапа, начиная с 2024 года, будет происходить автоматическое ежегодное увеличение на основе усредненного повышения всех *Ausbildungsvergütung* (оплат труда на период профессионального обучения).

Начало производ- ственного обучения	1-й год производ- ственного обучения	2-й год производ- ственного обучения	3-й год производ- ственного обучения	4-й год производ- ственного обучения
2022	585,00 евро	690,30 евро	789,75 евро	819,00 евро
2023	620,00 евро	731,60 евро	837,00 евро	868,00 евро

Mindestausbildungsergütung (минимальная сумма оплаты труда на период профессионального обучения) распространяется и на *Außerbetriebliche Ausbildung* (непроизводственное обучение). До сих пор оно составляло лишь 391 евро в месяц. Выгоду от нового постановления получают и лица с ограниченными возможностями, которые проходят производственное обучение в так называемом центре профессионального образования. *Mindestausbildungsergütung* (минимальная сумма оплаты

труда на период профессионального обучения) используется в качестве основы для расчета фактического вознаграждения на период производственного обучения.

Почти во всех Tarifverträge (коллективных договорах о тарифных ставках), регламентирующих Ausbildungsvergütung (оплату труда на период профессионального обучения), оно значительно выше Mindestausbildungsvergütung (минимальной суммы оплаты труда на период профессионального обучения). Минимальное вознаграждение помогает прежде всего там, где раньше не было Tarifverträge (коллективных договоров о тарифных ставках). Однако даже те, кто в настоящее время не имеет Tarifvertrag (коллективного договора о тарифных ставках), получают косвенную выгоду от коллективных договоров. Нам удалось добиться закрепления в BBiG (Законе о профессиональном обучении) так называемого правила 80 процентов. Согласно этому правилу, Ausbildungsvergütung (оплата труда на период профессионального обучения) считается соразмерной только в том случае, если она не более чем на 20 % ниже средней по отрасли тарифной Ausbildungsvergütung (оплаты труда на период профессионального обучения). В этих случаях вы имеете право на Vergütung (оплату труда) в размере 80 процентов от Vergütung, принятой в данной отрасли, если она превышает Mindestausbildungsvergütung (минимальную сумму оплаты труда на период профессионального обучения).



В идеале, в первый день обучения вы можете сообщить своему обучающему предприятию номер банковского счета для перечисления Ausbildungsvergütung (оплаты труда на период профессионального обучения). Открытие банковского счета может занять некоторое время. Для открытия счета необходима подпись родителей или опекунов, если вы еще не достигли совершеннолетия. Банки часто предлагают бесплатные счета для обучающихся.

Steueridentifikationsnummer (идентификационный номер налогоплательщика, IdNr) выдается Федеральным центральным налоговым управлением всем лицам, которые обязаны платить налоги в Германии. Он состоит из 11 цифр, действует в течение всей жизни и не меняется даже при переезде или вступлении в брак. Если вы не получили номер или потеряли его, вы можете легко подать заявку на его получение онлайн в Федеральном центральном налоговом управле-

нии по адресу www.bzst.de. Время обработки заявки составляет около шести недель.

Вы должны предоставить вашему обучающему предприятию подтверждение о наличии у вас **Krankenversicherung** (медицинской страховки). Вы получите его, как только зарегистрируетесь в **Krankenkasse** (компании медицинского страхования). Если ранее вы были включены в семейную страховку, вам следует связаться с вашей **Krankenkasse** (компанией медицинского страхования), чтобы обсудить дальнейшие действия. Вам не нужно менять **Krankenkasse** (компанию медицинского страхования) — изменится только ваш статус. Затем ваша **Krankenkasse** (компания медицинского страхования) выдаст вам подтверждение членства. Если ранее вы были застрахованы в частном порядке, то теперь вы можете или должны перейти на обязательное **Krankenversicherung**. Вы можете выбрать любую обязательную **Krankenversicherung** (медицинскую страховку) по своему усмотрению.

Каждый работник получает письмо от учреждения **Rentenversicherung** (пенсионного страхования), в котором сообщается его **Sozialversicherungsnummer** (номер социального страхования). Вы должны сообщить этот номер своему обучающему предприятию при приеме на обучение, чтобы вас зарегистрировали в учреждении социального страхования. Обо всем остальном позаботится ваше предприятие.

Каждый человек должен иметь **Haftpflichtversicherung** (страховку от ответственности за причинение вреда третьим лицам). Эта страховка покрывает ущерб, который вы причинили неумышленно чужому имуществу. Часто во время производственного обучения вы еще дополнительно вписаны в страховку родителей. Если этой страховки у вас нет, то вы должны сами приобрести **Haftpflichtversicherung** (страховку от ответственности за причинение вреда третьим лицам). Это важно еще и потому, что в некоторых случаях в процессе обучения вы можете нести ответственность за ущерб, причиненный вами предприятию.

Brutto (брутто) и netto (нетто)

Ваша Vergütung (оплата труда) бывает двух видов — brutto (брутто) и netto (нетто). Обе суммы указаны в ежемесячной Lohnsteuerbescheinigung (справке об уплате налога на доходы физических лиц). Сумма brutto (брутто) обычно выше, поскольку она включает все Steuern (налоги) и Sozialabgaben (взносы на социальное страхование). Однако они не перечисляются вам на счет, а отчисляются напрямую в соответствующие фонды. Остается только сумма netto (нетто) — сумма, которую вы получаете на руки.

Sozialabgaben (взносы на социальное страхование)

Sozialversicherung (социальное страхование), то есть Krankenversicherung (медицинская страховка), Pflegeversicherung (страхование на случай потребности в уходе), Rentenversicherung (пенсионное страхование), страхование от безработицы и Unfallversicherung (страхование от несчастных случаев), основано на принципе солидарности: вы платите по мере своих возможностей и получаете по мере своих потребностей. Выступая в качестве обучающегося, вы также платите взносы в систему Sozialversicherung (социального страхования) и имеете право на получение пособий, если они вам необходимы. Взносы на Sozialversicherung (социальное страхование) рассчитываются в соответствии с определенным процентом, поэтому взнос увеличивается с ростом суммы дохода. Около 40 процентов от вашей Vergütung brutto (брутто) составляют Sozialabgaben (взносы на социальное страхование). При этом из вашей Vergütung вычитается только 20 процентов. Вторая половина — это так называемый взнос работодателя, который оплачивает ваш работодатель или компания. Фактическая сумма ваших Sozialabgaben (взносов на социальное страхование) указана в вашем ежемесячном Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung (расчетном листке).



Steuern (налоги)

Для обеспечения своего функционирования государство взимает Steuern (налоги). Налоговая ставка увеличивается с ростом вашего дохода. Начальная ставка налогообложения составляет 14 %, максимальная налоговая ставка — 45 %. В вашем Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung (расчетном листке), который работодатель обязан выдавать вам каждый месяц, показано, какие суммы отчисляются в налоговую инспекцию. Вы платите Steuern (налоги) только в том случае, если ваш доход превышает необлагаемый налогом минимум. С 2023 года эта сумма составит 10 347 евро в год. Кроме того, вы будете ежегодно получать Lohnsteuerbescheinigung (справку об уплате налога на доходы физических лиц) для представления в налоговую инспекцию в рамках возмещения излишне удержанного в течение года налога.

Медицинское обследование

Если вам меньше 18 лет, вы должны пройти медицинское обследование. Оно проводится для оценки состояния вашего здоровья и развития, а также, например, для того, чтобы понять, может ли выполнение определенных трудовых обязанностей нанести вред вашему здоровью. По закону обязательным является прохождение Erstuntersuchung (первичного обследования) в начале обучения и последующего осмотра в течение одного года после поступления на работу. После каждого дополнительного года возможны повторные обследования (§ 32 и последующие параграфы JArbSchG (Закона об охране труда несовершеннолетних)). Ваше обучающее предприятие должно освободить вас от занятий для прохождения медицинского обследования. Работодатель не имеет права вычитать время прохождения медосмотра из вашей зарплаты (§ 43 JArbSchG (Закона об охране труда несовершеннолетних)).

Probezeit (испытательный срок)

Согласно договору ваше производственное обучение начинается с Probezeit (испытательного срока). Probezeit (испытательный срок) дает вам и вашему обучающему предприятию или учебному заведению возможность лучше узнать друг друга. Во время Probezeit (испытательный срок) вы сможете понять, действительно ли вам подходит эта профессия и хотите ли вы проходить производственное обучение именно на этом предприятии. Probezeit (испытательный срок) должен длиться не менее одного месяца и не более четырех месяцев. Другие соглашения в вашем **Ausbildungsvertrag (договоре на профессиональное обучение)** не допускаются (§ 20 BBiG (Закона о профессиональном обучении)).

Преподавание блоками в Berufsschule (профессионально-технической школе) или болезнь не является основанием для установления более длительного Probezeit (испытательного срока). Он может быть продлен по причине болезни только в том случае, если это прямо указано в **Ausbildungsvertrag (договоре на профессиональное обучение)**, если предполагается значительный перерыв в обучении, продолжительность фактического испытательного срока в конечном итоге остается неизменной и перерыв не был вызван нарушением договора со стороны Ausbilder (инструктора обучения). При очном производственном обучении первое полугодие зачастую считается Probezeit (испытательным сроком). Во время Probezeit (испытательного срока) договор на производственное обучение может быть расторгнут любой из сторон в любое время без объяснения причин и соблюдения сроков расторжения. **Уведомление о расторжении договора** должно быть направлено в письменном виде. В таких случаях всегда полезно обратиться за консультацией к Betriebsrat (производственным советом) или совету персонала либо к профсоюзу.



От дешевых приставаний и непристойных шуток до физических нападений: **сексуальное домогательство** на рабочем месте, к сожалению, не редкость. Особенно от этого страдают молодые женщины, проходящие производственное обучение. Они часто молчат из-за

стыда или страха потерять учебное место. Сексуальное домогательство — это не мелкое нарушение, а противозаконное деяние, и в некоторых случаях может даже рассматриваться как уголовное преступление. Внимание и Solidarität (солидарность) — лучшие способы борьбы со страхом и стыдом. Если вы столкнулись с сексуальными домогательствами, обратитесь за поддержкой. Если вы стали свидетелем сексуальных домогательств, помогите пострадавшим.

Дискриминация — это ущемление прав или унижение достоинства граждан или групп граждан на основании фактических или предполагаемых признаков, например происхождения, цвета кожи, пола или сексуальной ориентации. Почти четверть обучающихся из мигрантской среды хотя бы один раз сталкивались с дискриминацией и ограничением прав и свобод во время производственного обучения. Эта статистика шокирует. Реальные же цифры, вероятно, еще выше. Тем не менее, любая дискриминация запрещена. Вот почему важно об этом не молчать.

Травля (моббинг) — это форма регулярных нападок и психологического давления на человека на рабочем или учебном месте, и, к сожалению, это случается довольно часто. По некоторым оценкам, около миллиона человек в Германии подвергаются в том или ином виде травле на рабочем месте. Это большая проблема. Потому что травля причиняет боль и приводит к заболеваниям. Многие из тех, кто подвергается травле, зарабатывают проблемы с желудком и кишечником, мучаются от болей в сердце, высокого артериального давления и даже приобретают хронические заболевания. Особым видом травли на работе является боссинг. В этом случае травля исходит непосредственно от руководителя, и работнику порой очень трудно бороться с таким отношением к себе. Если вы столкнулись с травлей, обратитесь за помощью. Вы всегда можете связаться с Jugend- und Auszubildendenvertretung (советом молодежи и обучающихся), Betriebsrat (производственным советом) или советом персонала, а также с профсоюзом.

 Будь то сексуальные домогательства, дискриминация или травля — все это не нормально и не допустимо. Но бороться с этим в одиночку обычно нелегко. Поэтому: обратитесь за помощью, если вы пострадали сами, и поддержите тех, кто пострадал, если вы стали свидетелем таких высказываний или действий. Ваше Jugend- und Auszubildendenvertretung (совет молодежи и учащихся), ваш Betriebsrat (производственный совет) или совет персонала, а также ваш профсоюз могут проконсультировать вас и оказать вам поддержку.







02

Порядок производственного обучения на предприятии и в Berufsschule (профессионально- технической школе)

Далее, на следующих страницах брошюры, дается краткий обзор всех важных положений, которые имеют (могут иметь) большое значение для вашего повседневного производственного обучения.

Как всегда, не забывайте про одно простое правило: если у вас возникли вопросы или проблемы, обратитесь за помощью в Jugend- und Auszubildendenvertretung (совет молодежи и обучающихся), ваш Betriebsrat (производственный совет) или совет персонала и ваш профсоюз.

Ausbildungsqualität (качество производственного обучения)

Обучающиеся не являются штатными работниками и не должны рассматриваться как таковые. Обучающиеся считаются «лицами, занятыми на предприятии для прохождения профессионального обучения» (BetrVG (Закон о представительных органах рабочих на предприятии)). Это означает: будучи обучающимся, вы имеете особый правовой статус. Вы посещаете предприятие, чтобы пройти производственное обучение и освоить профессию. Именно поэтому вы подписали *Ausbildungsvertrag* (договор на профессиональное обучение), а не трудовой договор. Это отличает вас от обычных работников. Обучающиеся выполняют не работу, а действия по приобретению квалификации. Вы находитесь на предприятии, чтобы учиться и получить квалификацию. Предприятие, в свою очередь, обязано по закону организовать обучение по всем пунктам *Ausbildungsinhalte* (учебной программы), чтобы по окончании производственного обучения вы могли самостоятельно работать по выбранной профессии.



Ausbildungsqualität im Betrieb

(качество производственного обучения на предприятии)

Следующие пункты имеют большое значение, так как они помогают сделать процесс производственного обучения эффективным и полезным для обучающихся:

- Наличие достаточного количества персонала, чтобы уделять время каждому обучающемуся. *Ausbilder* (инструкторы обучения) должны регулярно проходить аттестацию. Кроме того, в отделах должны работать квалифицированные сотрудники, уполномоченные на проведение производственного обучения, которые всегда готовы помочь вам.
- Регулярный анализ содержания *Ausbildungsinhalte* (учебной программы) позволяет выявить все пробелы и упущения. Перед началом обучения каждый обучающийся должен получить информацию о содержании и сроках освоения образовательной программы. Это обязательно.
- Этот план позволяет проследить за ходом производственного обучения и проверить, какие модули *Ausbildungsinhalte* (учебной программы) были по факту проведены, а какие нет.
- Ваш работодатель обязан предоставить необходимые *Ausbildungsmittel* (средства производственного обучения) (например, компьютеры) в достаточном количестве. А учебно-методические материалы в *Berufsschule* (профессионально-техническая школа) должны отвечать требованиям современного обучения в век цифровизации.
- Ваше предприятие обязано оказать вам помощь в подготовке к промежуточным и итоговым экзаменам.
- *Mitbestimmung* (участие в деятельности) на этапе профессионального обучения также является частью качественного производственного обучения.

Ausbildungsqualität in der Berufsschule (качество производственного обучения в профессионально-технической школе)

Перед Berufsschule (профессионально-технической школой) стоит задача углубить и расширить знания, полученные на предприятии или в Bildungsträger (учебном заведении). К сожалению, часто существует огромный разрыв между требованиями и реальностью. Для того чтобы Berufsschule (профессионально-техническая школа) могла прививать необходимые знания с учетом потребностей практического обучения, необходимо, например, больше инвестировать в квалификацию преподавателей Berufsschule. Иногда оснащенность средствами обучения также оставляет желать лучшего. Вы можете самостоятельно и быстро проверить качество Berufsschule (профессионально-технической школы), ответив на следующие вопросы:



- **Актуальны ли учебники с точки зрения содержания?**
- **Хорошо ли согласованы между собой теоретические и практические занятия в рамках производственного обучения?**
- **Достаточно ли учебных пособий для занятий?**
- **Охвачены ли все аспекты типового учебного плана?**
- **Много ли занятий отменяется?**

Если образование в Berufsschule (профессионально-технической школы) имеет какие-либо недостатки, у вас есть возможность сесть за стол переговоров с другими обучающимися, вашим Jugend- und Auszubildendenvertretung (советом молодежи и учащихся), Betriebsrat (производственным советом) или советом персонала или Schüler*innenvertretung (ученическим советом), чтобы обсудить способы возможной оптимизации. Конечно, вы также должны сообщить о недостатках в Berufsschule (профессионально-технической школе) своему Ausbilder (инструктору обучения) на предприятии.

Ausbildungsinhalte (учебная программа)

Цель вашего производственного обучения — освоить профессию. Для достижения этой цели установлен общий порядок производственного обучения, чтобы все обучающиеся обучались одному и тому же в рамках одной специальности. Этот порядок называется **Ausbildungsordnung** (регламентом производственного обучения).

Такой **Ausbildungsordnung** (регламент производственного обучения) предусмотрен для каждой специальности. В разработке **Ausbildungsordnung** (регламента производственного обучения) участвуют федеральные министерства, а также работодатели и мы, профсоюзы. В соответствии с **Ausbildungsordnung** (регламентом производственного обучения) вы получаете сначала базовое профессиональное образование широкого профиля. Впоследствии вы проходите углубленную специализированную подготовку для освоения конкретной профессии. **Цель профессионального обучения** — передать вам навыки и знания, необходимые для квалифицированного осуществления профессиональной деятельности. В связи с этим вы должны помнить о том, что во время производственного обучения вас должны обучить всему тому, что необходимо для успешной сдачи **Prüfungen** (экзаменов). Содержание вашей учебной программы и требования к экзаменам подробно изложены в **Ausbildungsrahmenplan** (типовом плане производственного обучения). Такой **Ausbildungsrahmenplan** (типовой план производственного обучения) разработан для каждой отдельной учебной специальности. В нем перечислены учебные мероприятия и дисциплины, которые должны быть освоены в установленный срок в процессе обучения. По закону вы имеете право на обучение по этому учебному плану.

Если по факту вы проходите не производственное обучение, а работаете на обучающем предприятии в качестве неквалифицированного работника, вы имеете право на обычную **Vergütung** (оплату труда) неквалифицированного работника, которое может быть выше вашей **Ausbildungsvergütung** (оплата труда на период профессионального обучения).



Ausbildungsrahmenplan (типовой план производственного обучения) для вашей специальности можно найти на сайте Федерального института профессионального образования www.bibb.de/berufe. Профсоюзы DGB также предлагают брошюры об Ausbildungsrahmenplan (типовых планах производственного обучения) и соответствующие разъяснения. Если вы заинтересовались этим предложением, пожалуйста, свяжитесь со своим Jugend- und Auszubildendenvertretung (советом молодежи и учащихся) и обучающихся, Betriebsrat (производственным советом), советом персонала или профсоюзом.

Для уточнения Ausbildungsrahmenplan (типового плана производственного обучения) каждое обучающее предприятие должно составить betrieblicher Ausbildungsplan (план производственного обучения на предприятии). Согласно § 11 абз. 1 п. 1 BBiG (Закона о профессиональном обучении), это является частью вашего Ausbildungsvertrag (договора на профессиональное обучение). В betrieblicher Ausbildungsplan (плане производственного обучения на предприятии) указано, когда, где, в течение какого времени и каким видам деятельности вас будут обучать. Ответственность за освоение вами всех предусмотренных видов деятельности в соответствующем объеме лежит на вашем предприятии или Bildungsträger (учебном заведении) — именно они должны обеспечить соблюдение betrieblicher Ausbildungsplan (план производственного обучения на предприятии) на предприятии. Если ваше обучающее предприятие не в состоянии самостоятельно завершить учебную программу в полном объеме, оно должно сотрудничать с другими предприятиями или предоставить вам возможность посещать соответствующие обучающие семинары.

Betrieblicher Ausbildungsplan (план производственного обучения на предприятии) должен быть выдан вам в начале обучения вместе с Ausbildungsvertrag (договором на профессиональное обучение) или как минимум в качестве приложения к договору. Если вам не выдали этот документ, советуем вам получить один экземпляр плана. Только так вы сможете проверить, действительно ли вы учите то, что должны учить. К тому же знание учебной программы потребуется вам в дальнейшем при сдаче Prüfung (экзамене).

Для проверки соблюдения Ausbildungsplan (плана производственного обучения) существует инструмент, предписанный в рамках профессионального обучения: **Berichtsheft** (дневник производственного обучения). Он может вестись как в рукописном, так и в электронном виде. Тип дневника указан в вашем **Ausbildungsvertrag** (договоре на профессиональное обучение).

В **Berichtsheft** (дневник производственного обучения) вы записываете все виды деятельности, которыми вы занимались во время обучения на предприятии, в **Bildungsträger** (учебном заведении) или в **Berufsschule** (профессионально-технической школе). Поскольку ведение **Berichtsheft** (дневника производственного обучения) является частью вашего обучения, вам разрешено заполнять его на рабочем месте и в рабочее время (§ 14 BBiG (Закона о профессиональном обучении)). **Berichtsheft** (дневники производственного обучения) являются обязательным условием для допуска к итоговому экзамену. Поэтому они всегда должны быть полностью заполнены, проверены и подписаны **Ausbilder** (инструкторами обучения) и преподавателями. Важно! Проверке подлежит только то, что было частью производственного обучения. Поэтому, если какие-то обязательные модули во время обучения проведены не были, то в случае сомнений вы можете доказать это с помощью своего **Berichtsheft** (дневника производственного обучения). В этом случае эти задания должны быть исключены из вашего **Prüfung** (экзамена).

Часто бывает так, что обучающимся поручают задания, которые не соответствуют содержанию **Ausbildungsinhalte** (учебной программы) по специальности или не являются необходимыми в том объеме, в котором они требуются. Такие «поручения» называются **ausbildungsfremde Tätigkeiten** (деятельностью, не связанной с обучением).

Пример: вы проходите обучение банковскому делу, и вас отправляют в супермаркет за покупками. После этого вы должны еще вымыть окна, подстричь газон и помыть машину начальника. Здесь все абсолютно ясно: эти виды деятельности не требуются для профессии банковского служащего. **Ausbildungsfremde Tätigkeiten** (деятельность, не связанная с обучением) запрещена — вас не должны эксплуатировать как дешевую рабочую силу.



Однако есть и такие виды деятельности, которые трудно распознать как ausbildungsfremde Tätigkeiten (деятельность, не связанную с обучением), например работа с документами и копирование при обучении коммерческим профессиям. Эти задачи, несомненно, также являются частью производственного обучения. Однако если они преобладают над основной деятельностью или являются единственным видом деятельности, они больше не отвечают цели производственного обучения и могут быть классифицированы как ausbildungsfremde Tätigkeiten (деятельность, не связанная с обучением).

Если вам часто приходится заниматься ausbildungsfremde Tätigkeiten (деятельностью, не связанной с обучением) или если вам постоянно дают одни и те же задания, в результате чего возникает опасение, что другим аспектам вашего производственного обучения уделяется недостаточно внимания, вам следует заявить о своем несогласии. Лучший способ оценить ситуацию — сравнить свой Berichtsheft (дневник производственного обучения) с betrieblicher Ausbildungsplan (планом производственного обучения на предприятии) или Ausbildungsrahmenplan (типовым планом производственного обучения).

В Berichtsheft (дневник производственного обучения) указываются только те виды деятельности, которые вы действительно выполнили. Если вы не изучили какие-либо дисциплины по программе производственного обучения, вы можете доказать это с помощью своего Berichtsheft (дневника производственного обучения). Если ваш Ausbilder (инструктор обучения) отказывается подписать достоверно заполненный Berichtsheft (дневник производственного обучения) и заставляет вас исправить его, вам следует заранее сделать копию с оригинала, чтобы иметь на руках документ, подтверждающий реальное содержание вашей Ausbildungsinhalte (учебной программы). Или же заведите второй Berichtsheft (дневник производственного обучения), запишите в него фактически пройденные виды деятельности и обратитесь за помощью в свой Jugend- und Auszubildendenvertretung (совет молодежи и учащихся), свой Betriebsrat (производственный совет) или совет персонала или свой профсоюз.

Ausbildungsmittel

(средства производственного обучения)

Ausbildungsmittel (средства производственного обучения) — это, в частности, инструменты и материалы, необходимые для профессионального образования и сдачи промежуточных и итоговых экзаменов на предприятии. Приходится ли вам самостоятельно оплачивать рабочие материалы и инструменты? Если да, то это недопустимо. Ваше предприятие обязано бесплатно предоставить вам все Ausbildungsmittel (средства производственного обучения). В § 14 абз. 3 BBiG (Закона о профессиональном обучении) сказано следующее: «Ausbildende (обучающая организация) должна бесплатно предоставлять обучающимся Ausbildungsmittel (средства производственного обучения), в частности инструменты, материалы и специальную литературу, которые необходимы для профессионального образования и сдачи промежуточных и итоговых экзаменов, если такие экзамены проводятся после окончания отношений в рамках профессионального образования». С 2020 года к ним также относится специальная литература, необходимая вам в рамках производственного обучения на предприятии. Одним словом, ваше предприятие оплачивает Ausbildungsmittel (средства производственного обучения), необходимые вам на предприятии.

Даже если все Ausbildungsmittel (средства производственного обучения) имеются в наличии, важно убедиться в том, что обучающиеся могут пользоваться такими средствами (напр., компьютеры или кульманы) в установленные периоды времени. Они должны быть доступны для производственного обучения и не должны находиться преимущественно в распоряжении других сотрудников.



Охрана труда

Инструкции, предписания и многочисленные таблички на предприятии всегда указывают на необходимость соблюдения мер по охране труда для предотвращения несчастных случаев. Эти меры могут показаться вам чрезмерными, но они предназначены для вашей защиты и должны соблюдаться в любом случае для предотвращения ущерба. Риск несчастных случаев на рабочем месте у обучающихся почти в два раза выше, чем у других работников, поскольку они часто не имеют необходимого опыта.

Arbeitsschutzgesetz (Закон об охране труда, ArbSchG) содержит основные правила по охране труда, которые должно соблюдать каждое предприятие. Закон обязывает вашего работодателя или Ausbildende (обучающую организацию) оценить риски на предприятии и принять соответствующие меры по охране труда. Например, вам и вашим коллегам должна бесплатно предоставляться защитная спецодежда, включая перчатки, каски и защитные очки.

Более подробную информацию вы найдете в Arbeitsstättenverordnung (постановлении о рабочих местах) и дополнительных предписаниях к нему. Они определяют порядок организации рабочих мест. Так, например, защита от вредных факторов производственной среды, включая газы, испарения, пыль и шум, является обязательной. Рабочие места также должны быть достаточно большими. Кроме того, должны быть организованы отдельные комнаты для отдыха, переодевания и санитарные помещения.

Специальные правила защиты применяются также при работе с опасными веществами, которые, например, обладают токсичным, коррозионным, раздражающим или канцерогенным действием. Эти вещества должны иметь специальную маркировку изготовителя, чтобы на предприятии можно было принять в их отношении эффективные меры защиты. Соблюдение этих правил проверяется службами по охране труда.

Для молодых обучающихся в возрасте до 18 лет Jugendarbeitsschutzgesetz (Закон об охране труда несовершеннолетних, JArbSchG) уста-

навливает дополнительные правила: молодым людям, например, не разрешается выполнять опасные работы, например работы в условиях вредного шумового загрязнения, экстремальной жары, холода или сильной сырости.



Akkordarbeit (сдельная работа) — это такой вид занятости, при котором доход зависит от объема выполненной работы. Определенное количество продукции должно быть произведено за установленное время. Поскольку Akkordarbeit (сдельная работа) обычно несет в себе повышенный риск для здоровья, она запрещена для определенных категорий граждан: например, беременных женщин и подростков до 18 лет (§ 23 JArbSchG (Закона об охране труда несовершеннолетних)). Профессиональное образование, предусматривающее Akkordarbeit (сдельную работу), является исключением из этого правила.

Akkordlohn (сдельная оплата труда) — это оплата исходя из объема выполненных работ (при Akkordarbeit (сдельной работе)). В этом случае Betriebsrat (производственный совет) или совет персонала имеет право участвовать в процессе принятия решений о том, кто и на каких условиях будет получать Akkordlohn (сдельную оплату труда).

Рабочее время

Один из вопросов, который снова и снова возникает в ходе ежедневного производственного обучения, это рабочее время. В этом отношении установлены правовые ограничения. Однако работодатели часто нарушают требования законов, даже если они однозначны.

Продолжительность рабочего времени для молодежи (то есть для обучающихся в возрасте до 18 лет) обычно составляет не более восьми часов в день и 40 часов в неделю. При этом продолжительность рабочего времени в отдельные дни недели может быть увеличена до 8,5 часов в день, если в другие дни недели обучающийся работает менее восьми часов в день. Если же выходной или праздничный день приходится на рабочий день, то неотработанное рабочее время может быть перенесено на рабочие дни пяти следующих друг за другом недель, включая неделю, в которой этот рабочий день является выходным. Однако даже в этом случае обучающийся не должен работать в среднем более 8,5 часов в день и более 40 часов в неделю, если брать в расчет 5-недельный период.



Кстати: рабочими днями считаются дни с понедельника по субботу включительно.

Согласно § 14 JArbSchG (Закона об охране труда несовершеннолетних), молодым людям запрещено работать с 20:00 до 6:00. Однако из этого правила есть много исключений, например в сфере общественного питания, в гостиничном бизнесе, на предприятиях, работающих постоянно по сменному графику (например, в больницах), в пекарнях и кондитерских. Jugend- und Auszubildendenvertretung (совет молодежи и учащихся), Betriebsrat (производственный совет) или совет персонала или профсоюз помогут вам в решении конкретных вопросов.

Молодые люди должны работать не более пяти дней в неделю. В соответствии с § 15 JArbSchG (Закона об охране труда несовершеннолетних) два еженедельных дня отдыха должны по возможности следовать друг за другом. Как правило, молодые люди не должны работать по субботам и воскресеньям. Однако из этого правила тоже существуют мно-

гочисленные исключения (§ 16 и 17 JArbSchG (Закона об охране труда несовершеннолетних)). Таким образом, если вы работаете в субботу или воскресенье, вам предоставляется в качестве компенсации другой выходной день на этой неделе.

Существуют также ограничения относительно продолжительности рабочего времени совершеннолетних обучающихся. На них, как и на всех остальных совершеннолетних работников, распространяется действие *Arbeitszeitgesetz* (Закон о продолжительности рабочего времени, *ArbZG*). Согласно этому закону, максимальная продолжительность ежедневного рабочего времени составляет восемь часов. При этом она может быть продлена до десяти часов, если гарантируется, что в течение 24 недель или шести календарных месяцев вы будете работать в среднем не более восьми часов в рабочий день. Таким образом, *ArbZG* (Закон о продолжительности рабочего времени) разрешает работать до 60 часов в неделю (при шестидневной неделе) или в среднем 48 часов в неделю. Однако это всего лишь законодательная база для расчета рабочего времени. *Tarifverträge* (коллективные договоры о тарифных ставках) обычно предусматривают только еженедельную продолжительность рабочего времени от 35 до 39 часов. На отдельных предприятиях или в отделах могут также существовать различные или другие модели рабочего времени, регулируемые *Betriebsvereinbarungen* (коллективными соглашениями) или *Dienstvereinbarungen* (служебными соглашениями).



Время на дорогу – это время, необходимое для ежедневных поездок до обучающего предприятия и обратно домой, которое не должно засчитываться или оплачиваться работодателем в счет времени обучения, за исключением случаев, когда в *Tarifverträge* (коллективном договоре о тарифных ставках) или правилах предприятия оговорено иное. Немного другое правило действует при поездках от *Berufsschule* (профессионально-технической школы) до обучающего предприятия. Это время на дорогу должно быть зачтено.





Соглашения, которые Betriebsrat (производственный совет) или совет персонала заключает с предприятием или отделом, называются Betriebsvereinbarungen (коллективными соглашениями) или Dienstvereinbarungen (служебными соглашениями). Они могут регулировать, например, модели рабочего времени, трудоустройство после производственного обучения, возможности повышения квалификации, охрану окружающей среды, вопросы равных возможностей или борьбы с дискриминацией. Вы можете узнать, применимы ли к вам те или иные Betriebsvereinbarungen (коллективные соглашения) или Dienstvereinbarungen (служебные соглашения), обратившись в Jugend- und Auszubildendenvertretung (совет молодежи и учащихся) или в свой Betriebsrat (производственный совет) или совет персонала.

В вашем Ausbildungsvertrag (договоре на профессиональное обучение) прописана продолжительность вашего еженедельного рабочего времени. Не соглашайтесь на сверхурочные часы и Mehrarbeit (дополнительную работу) во время производственного обучения, у вас есть право на свободное время. Кроме того, вы проходите производственное обучение, чтобы освоить профессию, и не являетесь штатным сотрудником компании.

§ 17 абз. 7 BBiG (Закона о профессиональном обучении) гласит: «Работа сверх установленного регулярного ежедневного времени обучения оплачивается дополнительно или должна быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха». Поэтому превышение установленного договором времени производственного обучения без предоставления отгулов или дополнительной оплаты запрещено.



Что произойдет, если ваше обучающее предприятие внезапно отправит вас домой, потому что «больше нет работы», или в нарушение договоренности установит вам меньшее количество часов в неделю, например, чтобы «сэкономить» часы на потом? Это приводит к появлению так называемых **Minusstunden (неотработанных часов)**.

Nachhauseschicken (отправка домой) якобы по причине недостаточного объема работы не означает, что вы должны отработать это время или что ваша зарплата может быть уменьшена. Риск, связанный с невозможностью подобрать вам занятие, несет исключительно **Ausbildende (обучающая организация)**, и она не имеет права перекладывать его на вас в виде дополнительной работы или сокращения заработной платы (§ 19 абз. 1 п. 2, а BBiG (Закона о профессиональном обучении) и § 615 Германского гражданского уложения ФРГ). Однако ваше право в связи с этим ограничено шестью неделями.

Цель вашего производственного обучения — освоить профессию. Поэтому рабочее время должно быть использовано для того, чтобы научить вас всему, что необходимо знать. Кроме того, в вашем **Ausbildungsvertrag (договоре на профессиональное обучение)** (§ 11 BBiG (Закона о профессиональном обучении)) должно быть четко прописано ваше ежедневное рабочее время. **Ausbildende (обучающая организация)** нарушает свои обязанности, если обучение проводится не в оговоренном объеме. Кроме того, уменьшение размера **Ausbildungsvergütung (оплаты труда на период профессионального обучения)** из-за **Minusstunden (неотработанных часов)** по вине работодателя может привести к тому, что оно перестанет быть соразмерным (то есть станет недостаточно высоким) по смыслу § 17 BBiG (Закона о профессиональном обучении).

Когда речь заходит о **Minusstunden (неотработанных часах)**, имеет смысл обратиться за поддержкой к специалистам. Есть ряд вещей, которые вы можете и должны учитывать. Свяжитесь со своим **Jugend- und Auszubildendenvertretung (советом молодежи и учащихся)**, **Betriebsrat (производственным советом)**, советом персонала или профсоюзом.

Ruhepausen (перерывы на отдых)

По закону вы имеете право на Ruhepausen (перерывы на отдых).

§ Для молодых обучающихся в возрасте до 18 лет действуют следующие правила перерыва (§ 11 JArbSchG (Закона об охране труда несовершеннолетних)):

- Если вы работаете от 4,5 до 6 часов в день, вы имеете право на Ruhepause (перерыв на отдых) продолжительностью не менее 30 минут.
- Если вы работаете более 6 часов в день, вы имеете право на Ruhepause (перерыв на отдых) продолжительностью не менее 60 минут.

§ Для обучающихся старше 18 лет (§ 4 ArbZG (Закона о продолжительности рабочего времени)) действуют следующие правила:

- Если вы работаете более 6 часов в день, вы имеете право на Ruhepause (перерыв на отдых) продолжительностью не менее 30 минут.
- Если вы работаете более 9 часов в день, вы имеете право на Ruhepause (перерыв на отдых) продолжительностью 45 минут.

Как правило, перерыв может быть разбит на две части и более, каждая из которых должна составлять не менее 15 минут. Часто в Tarifverträge (коллективных договорах о тарифных ставках) или Betriebsvereinbarungen (коллективных соглашениях) или Dienstvereinbarungen (служебных соглашениях) прописываются более четкие правила. За подробной информацией обращайтесь в Jugend- und Auszubildendenvertretung (совет молодежи и обучающихся), Betriebsrat (производственный совет) или совет персонала или в профсоюз.



«Перекуры»: по закону право на такие перерывы не предоставляется.

«Перерыв на рабочем месте»: молодым обучающимся разрешается находиться на рабочем месте или в рабочих помещениях только в том случае, если работа в этих помещениях прекращена и необходимый отдых не нарушен каким-либо иным способом (§ 11 абз. 3 JArbSchG (Закона об охране труда несовершеннолетних)). Это касается и всех остальных лиц, поскольку в перерывы, как правило, нельзя находиться на рабочем месте.



Freistellung für die Berufsschule (освобождение на время занятий в профессионально-технической школе)

В большинстве случаев действует следующее правило: вы как обучающийся должны быть освобождены от производственного обучения на предприятии для посещения Berufsschule (профессионально-технической школы) и учебных мероприятий, а также для сдачи Prüfungen (экзаменов) (§ 15 BBiG (Закона о профессиональном обучении)). В течение всего периода освобождения вы будете продолжать получать Vergütung (оплата труда) (§ 19 BBiG (Закона о профессиональном обучении)).

§ В большинстве случаев действует следующее:

- Обучающиеся не могут быть задействованы на предприятии до начала занятий в Berufsschule (профессионально-технической школе), которые начинаются до 9 часов утра (§ 15 абз. 1 BBiG (Закона о профессиональном обучении)).
- Ровно один день в неделю в Berufsschule (профессионально-технической школе), включающий более 5 часов обучения (по 45 минут каждый), должен быть засчитан в среднее ежедневное время производственного обучения (§ 15 абз. 2 п. 2 BBiG (Закона о профессиональном обучении)).
- Обучающиеся освобождаются от работы на предприятии, если учебные занятия в Berufsschule (профессионально-технической школы) продолжаются более 5 академических часов (по 45 минут каждый). Однако это относится только к одному учебному дню в Berufsschule (профессионально-технической школе) в неделю (§ 15 абз. 1 п. 2 BBiG (Закона о профессиональном обучении)).
- Обучающиеся освобождаются от работы на предприятии, если на неделе обучения в Berufsschule (профессионально-технической школе) они посещают на протяжении как минимум пяти дней обязательные учебные модули в объеме не менее 25 часов (§ 15 абз. 1 п. 3 BBiG (Закона о профессиональном обучении)).

Неделя обучения в Berufsschule (профессионально-технической школе) засчитывается в средний недельный срок производственного обучения (§ 15 абз. 2 п. 3 BBiG (Закона о профессиональном обучении)).

- Обучающиеся должны освобождаться от работы для сдачи Prüfung (экзаменов) и в рабочий день, непосредственно предшествующий итоговому письменному экзамену (§ 15 абз. 1 п. 5 BBiG (Закона о профессиональном обучении)).
- Перерывы в занятиях в Berufsschule (профессионально-технической школе) и Wegezeit (время на дорогу) от Berufsschule до предприятия засчитываются в рабочее время.

Для обучающихся в возрасте до 18 лет дополнительно применяются следующие правила:

запрещается превышать максимальную границу времени труда для молодых людей (не более 8,5 часов в день и 40 часов в неделю в среднем в течение 5 недель).

Для обучающихся в возрасте старше 18 лет дополнительно применяются следующие правила:

Строго запрещено превышать установленную законом максимальную границу рабочего времени — 10 часов в день и 48 часов в неделю (без перерывов).



Важно! Обучающимся разрешено посещать производственное обучение на предприятии после занятий в Berufsschule (профессионально-технической школе) только в том случае, если это целесообразно. «Целесообразно» означает, что оставшееся время производственного обучения на предприятии должно быть разумно пропорционально Wegezeit (времени на дорогу).

Во многих случаях в Tarifverträge (коллективные договоры о тарифных ставках) или Betriebsvereinbarungen (коллективные соглашения) и Dienstvereinbarungen (служебные соглашения) прописывается положение о том, что, как правило, не нужно посещать предприятие после окончания занятий в Berufsschule (профессионально-технической школе) или что часы занятий в Berufsschule (профессионально-технической школе) полностью засчитываются как часы производственного обучения. Ваше Jugend- und Auszubildendenvertretung (совет молодежи и учащихся), Betriebsrat (производственный совет), совет персонала или профсоюз могут предоставить вам более подробную информацию по этому вопросу.

Отсутствие на рабочем месте

Если вы слишком часто пропускали занятия во время производственного обучения, то есть вы продолжительное время отсутствовали на рабочем месте, вы можете быть не допущены к итоговому экзамену. Однако часто предполагаемый 10-процентный лимит не имеет решающего значения для допуска к экзамену. Скорее, нужно проверить, преподавались ли какие-то важные учебные модули или дисциплины в период отсутствия обучающегося. Поэтому в вопросе о том, насколько критичным является это отсутствие на рабочем месте, возможны абсолютно разные интерпретации. Мы рекомендуем в случае сомнений обратиться за консультацией в **Jugend- und Auszubildendenvertretung** (совет молодежи и учащихся), **Betriebsrat** (производственный совет), **совет персонала** или **профсоюз**.

Prüfungen (экзамены) во время производственного обучения

Итоговый экзамен позволяет определить наличие у вас знаний и навыков, необходимых для вашей профессии. Допуск к итоговому экзамену зависит от того, успешно ли вы сдали промежуточный экзамен. Кроме того, вы должны представить полностью заполненный и подписанный *Berichtsheft* (дневник производственного обучения).

Итоговый экзамен можно также разделить на две части и сдавать их в разное время. Первая часть итогового экзамена является при этом по сути промежуточным экзаменом. Все обучающиеся имеют законное право на оплачиваемый отгул в последний рабочий день перед письменным итоговым экзаменом для подготовки к *Prüfungen* (экзаменам). Однако если *Prüfung* (экзамен) запланирован на понедельник, вы не имеете права на отгул в пятницу. Кстати: ваш профсоюз также проводит семинары, на которых даются полезные советы по подготовке к *Prüfungen* (экзаменам) без стресса. Более подробную информацию вы можете найти в интернете.



Отпуск

Количество дней отпуска должно быть письменно зафиксировано в вашем *Ausbildungsvertrag* (договоре на профессиональное обучение). Минимальная установленная законом продолжительность отпуска зависит от возраста. § 19 *Jugendarbeitsschutzgesetz* (Закона об охране труда несовершеннолетних, *JArbSchG*) регулирует право на ежегодный отпуск для молодых людей в возрасте до 18 лет. Определяющим фактором является ваш возраст на начало календарного года

- **возраст менее 16 лет: право на отпуск продолжительностью 30 рабочих дней**
- **возраст менее 17 лет: право на отпуск продолжительностью 27 рабочих дней**
- **возраст менее 18 лет: право на отпуск продолжительностью 25 рабочих дней**



В порядке напоминания: Рабочими днями считаются дни с понедельника по субботу. Трудовые дни — с понедельника по пятницу.

Если у вас пятидневная неделя (как предусмотрено § 15 *JArbSchG* (Закона об охране труда несовершеннолетних)), то дни отпуска должны рассчитываться пропорционально, то есть 25, 23 и 21 трудовой день.

Закон о федеральных праздниках (*BUrlG*) распространяется на всех лиц старше 18 лет. В нем говорится, что вы имеете право на оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 24 рабочих дней в год. 24 рабочих дня эквивалентны четырем неделям. Если ваш отпуск исчисляется в трудовых или учебных днях, это зависит от того, сколько дней в неделю согласно вашему *Ausbildungsvertrag* (договору на профессиональное обучение) считаются трудовыми или учебными днями. Если вы работаете пять дней в неделю, то согласно § 3 *BUrlG* вы имеете право на 20 трудовых дней отпуска. Это также эквивалентно четырем неделям в году.

Большинство *Tarifverträge* (коллективных договоров о тарифных ставках) предусматривают более длительный отпуск — зачастую до 30 дней. Чтобы узнать, на что вы имеете право, свяжитесь со своим *Jugend- und Auszubildendenvertretung* (советом молодежи и учащихся), *Betriebsrat* (производственным советом), советом персонала или профсоюзом.

Bildungsurlaub (учебный отпуск)

Bildungsurlaub (учебный отпуск) — это право на оплачиваемый отпуск для участия в определенных образовательных мероприятиях, независимо от других отпусков, на которые вы имеете право. Образовательные мероприятия могут быть самыми разными: это может быть экскурсия с целью изучения языка, компьютерный курс или семинар по качеству образования. Главное, чтобы они были официально признаны в качестве Bildungsurlaub (учебного отпуска) компетентным органом федеральной земли.

Ввиду того, что образование регламентируется на уровне федеральных земель, в каждой земле существуют свои правила и процедуры. Наиболее важная справочная информация приведена ниже, на следующих страницах брошюры. Вся информация о количестве дней отпуска относится к пятидневной рабочей неделе. Это означает, что продолжительность причитающегося вам отпуска может быть уменьшена, если вы работаете меньшее количество дней в неделю.

→ www.bildungsurlaub-machen.de



Шлезвиг-Гольштейн

Если вы отучились в рамках производственного обучения не менее шести месяцев, вы можете взять пять трудовых дней Bildungsurlaub (учебного отпуска) в год. При определенных обстоятельствах вы также можете взять десять трудовых дней Bildungsurlaub (учебного отпуска) за два календарных года.

Гамбург

Если вы отучились в рамках производственного обучения не менее шести месяцев, вы можете взять десять трудовых дней Bildungsurlaub (учебного отпуска) за два календарных года.

Бремен

Если вы отучились в рамках производственного обучения не менее шести месяцев, вы можете взять десять трудовых дней Bildungsurlaub (учебного отпуска) за два календарных года.

Нижняя Саксония

Если вы отучились в рамках производственного обучения не менее шести месяцев, вы имеете право либо на пять трудовых дней Bildungsurlaub (учебного отпуска) в год, либо, при определенных обстоятельствах, на десять трудовых дней за два года. Здесь также действуют ограничения, наложенные работодателем.

Северный Рейн-Вестфалия

Обучающиеся имеют право на отпуск продолжительностью пять трудовых дней для повышения квалификации в политической сфере. Работники имеют право взять отгулы на пять трудовых дней в году. Разрешается суммировать эти отпуска за два года. Здесь также действуют ограничения, наложенные работодателем.

Мекленбург-Передняя Померания

Если вы отучились в рамках производственного обучения не менее шести месяцев, вы можете взять пятидневный Bildungsurlaub (учебный отпуск) один раз за время обучения — для Weiterbildung (повышения квалификации) в политической сфере или для Weiterbildung, необходимой для осуществления общественной работы. После производственного обучения в вашем распоряжении остается право на пять дней отпуска в год, при этом указывать конкретную цель больше не требуется. Здесь также действуют ограничения, наложенные работодателем.

Берлин

Если вы отучились в рамках производственного обучения не менее шести месяцев и вам меньше 25 лет, вы можете взять десять трудовых дней Bildungsurlaub (учебного отпуска) в год, но только для Weiterbildung (повышения квалификации) в политической сфере. Если вы старше 25 лет, вы можете взять десять трудовых дней Bildungsurlaub (учебного отпуска) в течение двух календарных лет. Здесь также действуют некоторые ограничения.

Бранденбург

Если вы отучились в рамках производственного обучения не менее шести месяцев, вы можете взять десять трудовых дней Bildungsurlaub (учебного отпуска) за два календарных года. Здесь также действуют некоторые ограничения.

Саксония-Анхальт

Если вы отучились в рамках производственного обучения не менее шести месяцев, вы можете взять пять трудовых дней Bildungsurlaub (учебного отпуска) в год. Вы также можете взять десять трудовых дней Bildungsurlaub (учебного отпуска) за два календарных года. Здесь также действуют ограничения в отношении предприятий малого бизнеса.

Рейнланд-Пфальц

Если вы отучились в рамках производственного обучения не менее шести месяцев, вы имеете право на Bildungsurlaub (учебный отпуск) продолжительностью пять трудовых дней в учебном году для Weiterbildung (повышения квалификации) в общественно-политической сфере, если это не ставит под угрозу достижение цели производственного обучения. После производственного обучения вы имеете право на десять трудовых дней Bildungsurlaub (учебного отпуска) в течение двух календарных лет. Здесь также действуют ограничения, наложенные работодателем.

Саар

Право на отпуск предоставляется только для Weiterbildung (повышения квалификации) в профессиональной и политической сфере. Если вы отучились в рамках производственного обучения не менее двенадцати месяцев, вы имеете право на шесть трудовых дней Bildungsurlaub (учебного отпуска) в год, при этом, начиная с третьего дня, вы можете требовать освобождения от работы только в том случае, если вы отрабатываете тот же объем отгулов. При определенных обстоятельствах эти отпуска могут быть суммированы за два календарных года. Однако в некоторых случаях вы также имеете право на более длительный Bildungsurlaub (учебный отпуск). Здесь также действуют ограничения.

Баден-Вюртемберг

Обучающиеся имеют право на отпуск в размере пяти трудовых дней в рамках производственного обучения, но только для Weiterbildung (повышения квалификации) в политической сфере. Работники имеют право на пять трудовых дней отпуска для Weiterbildung (повышения квалификации) в год после двенадцати месяцев работы на условиях полной занятости. К сожалению, до сих пор действуют законодательно установленные ограничения, которые позволяют работодателю обоснованно отказать в предоставлении этого права.

Гессен

Если вы отучились в рамках производственного обучения не менее шести месяцев, вы имеете право на пять трудовых дней Bildungsurlaub (учебного отпуска) в год или, при определенных обстоятельствах, на десять трудовых дней за два года. Здесь также действуют ограничения, наложенные работодателем.

Тюрингия

Для обучающихся — после шестимесячного периода ожидания — разрешенная продолжительность отпуска составляет всего три дня в течение календарного года вместо положенных пяти дней. Перенос отпуска на следующий год разрешается при определенных обстоятельствах. К сожалению, существуют и другие ограничения, которые либо делают право на отпуск недействительным, либо позволяют работодателю отказать в предоставлении Bildungsurlaub (учебного отпуска).

Саксония

К сожалению, закона о Bildungsurlaub (учебном отпуске) не существует. Чтобы убедиться в том, что вы можете посещать семинары, лучше всего связаться с Jugend- und Auszubildendenvertretung (советом молодежи и учащихся), Betriebsrat (производственным советом), советом персонала или профсоюзом и уточнить этот вопрос.

Бавария

К сожалению, закона о Bildungsurlaub (учебном отпуске) не существует. Чтобы убедиться в том, что вы можете посещать семинары, лучше всего связаться с Jugend- und Auszubildendenvertretung (советом молодежи и учащихся), Betriebsrat (производственным советом), советом персонала или профсоюзом и уточнить этот вопрос.

Увольнение

Одно должно быть ясно всем: никто не имеет права уволить обучающегося без оснований. Условия увольнения определены законом. Различают экстренное увольнение, как правило, без предварительного уведомления, и обычное увольнение, которое означает прекращение трудовых отношений по истечении определенного периода времени. Только во время Probezeit (испытательного срока) любая из сторон может расторгнуть договор без предупреждения и объяснения причин. После Probezeit (испытательного срока) вы можете быть уволены только в случае совершения серьезных проступков. К таким проступкам могут быть отнесены, в частности:

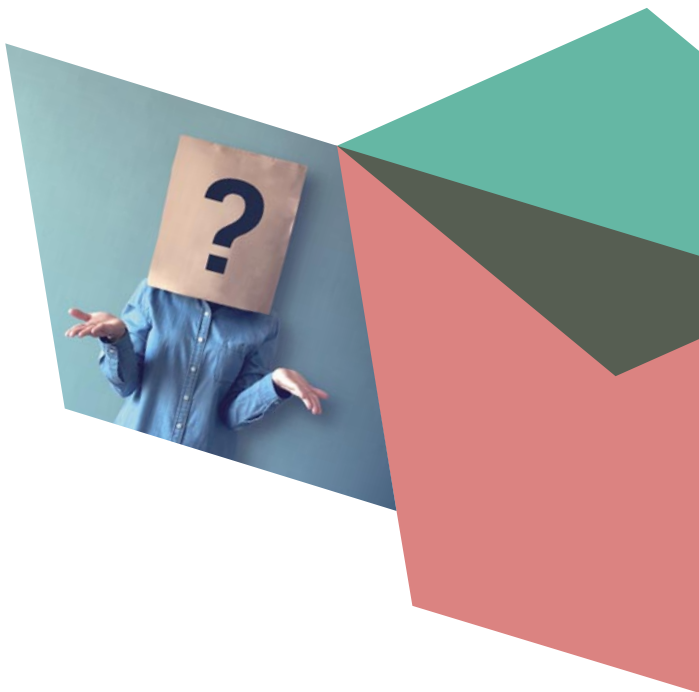
- **частые, повторяющиеся опоздания, несмотря на предупреждения;**
- **кражи и другие уголовные преступления в период производственного обучения;**
- **расистские высказывания и действия;**
- **фиктивный больничный лист.**

Уважительные причины, которые были известны вашему работодателю на протяжении более чем двух недель, не могут быть основанием для экстренного/срочного увольнения. Вы также можете расторгнуть договор без уведомления в случае серьезных инцидентов, например, если вас избивают, запугивают или сексуально домогаются на рабочем месте. В противном случае вы можете расторгнуть *Ausbildungsvertrag* (договор на профессиональное обучение), предупредив об этом за четыре недели. Любое уведомление об увольнении должно быть оформлено в письменном виде. Если вы увольняетесь после Probezeit (испытательного срока), то в уведомлении об увольнении необходимо указать причины.

Даже если предприятие находится в процессе реструктуризации или испытывает экономические трудности, это еще не повод для экстренного расторжения договора на производственное обучение по производственным причинам. Такое увольнение допускается в качестве исключения только в том случае, если предприятие полностью закрывается или сокращает свою деятельность до такой степени, что на всем

предприятию больше не остается возможностей для обучения именно вашей специальности.

По любым вопросам, связанным с увольнением, обращайтесь в свой **Jugend- und Auszubildendenvertretung** (совет молодежи и учащихся), **Betriebsrat** (производственный совет), совет персонала или профсоюз.



Rechtsschutz gegen eine Kündigung (правовая защита от необоснованного увольнения)

Если вы хотите защитить себя от необоснованного увольнения, вы должны действовать быстро. Если по вашей специальности существует Schlichtungsausschuss (примирительная комиссия) или Schlichtungsstelle (примирительный совет) (обычно при Торгово-промышленной палате), вы должны обратиться в эти организации в течение трех недель с момента получения уведомления об увольнении. После того как комиссия или Schlichtungsstelle (примирительный совет) заслушает вас и работодателя, они попытаются достичь соглашения. Если это не удастся, решение будет принято членами комиссии или совета. В течение одной недели вы или работодатель можете подтвердить свое согласие с вынесенным решением. Если одна из сторон не согласна с решением, вы можете в течение двух недель подать иск о защите от необоснованного увольнения. Если по вашей специальности нет Schlichtungsstelle (примирительного совета), иск о защите от увольнения должен быть подан в суд не позднее чем через три недели с момента получения уведомления об увольнении.

Лучше всего обратиться за консультацией и защитой интересов к профессионалам. Одной из многочисленных услуг, предлагаемых профсоюзами, является Arbeits- und Sozialrechtsschutz (защита трудовых и социальных прав).



Aufhebungsvertrag (договор о прекращении трудовых отношений)

Ваши отношения в рамках производственного обучения могут быть также прекращены путем заключения Aufhebungsvertrag (договора о прекращении трудовых отношений). В этом случае обучающийся и работодатель прекращают по взаимному согласию свои отношения в рамках производственного обучения. Aufhebungsvertrag (договор о прекращении трудовых отношений) не является увольнением. Это происходит потому, что обе стороны договора решают не продолжать свои отношения в рамках производственного обучения. Дата расторжения договора может быть установлена по соглашению сторон. Нет никаких сроков, которые должны быть соблюдены. Тем не менее, рекомендуется спокойно и не торопясь прочитать Aufhebungsvertrag (договор о прекращении трудовых отношений) и в случае сомнений обратиться за советом.

И помните следующее: если ваш работодатель или Ausbilder (инструктор обучения) в одностороннем порядке потребует от вас подписать Aufhebungsvertrag (договор о прекращении трудовых отношений), вы не обязаны это делать. Особенно если вы не хотите сами прекращать отношения в рамках производственного обучения. После подписания Aufhebungsvertrag (договор о прекращении трудовых отношений), как правило, вы уже мало что сможете изменить. Кроме того, это также может привести к серьезным неблагоприятным последствиям, например, к 12-недельной блокировке выплат в Федеральном агентстве занятости или на бирже труда, если после этого вы претендуете на Arbeitslosengeld (пособие по безработице). Обязательно свяжитесь со своим Jugend- und Auszubildendenvertretung (советом молодежи и учащихся), Betriebsrat (производственным советом), советом персонала или профсоюзом.



Финансовая помощь на время производственного обучения

Наверняка, вы уже задумывались о том, чтобы съехать от родителей в отдельную квартиру или снять жилье на несколько человек и стать таким образом независимым от родителей. Однако зачастую имеющихся средств не хватает на покрытие своих ежедневных расходов. В большинстве случаев ваши родители обязаны содержать вас, пока вы проходите первое производственное обучение. Размер **материальной помощи** зависит от их финансовых возможностей.

Обучающиеся, которые посещают мероприятия по профессиональной подготовке в рамках дуального обучения, производственного или вне-производственного обучения, могут подать заявку на получение **Berufsausbildungsbeihilfe** (пособия на профессиональное обучение, BAB) в местное агентство занятости. При определенных условиях субсидируются также расходы на жилье, одежду и проезд. Обучающиеся, проходящие обучение на условиях полной занятости, не имеют права на получение BAB (пособие на профессиональное обучение), но могут подать заявление на **BAföG für Schüler*innen** (ссуду в рамках Федерального закона о содействии профессиональному образованию для учащихся) в Службу содействия производственному обучению.

Расчет размера BAB (пособия на профессиональное обучение) и BaföG (ссуды в рамках Федерального закона о содействии профессиональному образованию) производится аналогичным способом: сначала определяется так называемая «потребность в средствах к существованию», которая зависит от возраста, семейного положения и наличия жилья. Учитывается ваша собственная *Ausbildungsvergütung* (оплата труда на период профессионального обучения), доход ваших родителей, а также доход вашего партнера, если вы состоите в браке. В любом случае вам следует обратиться за финансовой помощью на время производственного обучения: Заявление на получение BAB (пособия на профессиональное обучение) можно подать в агентство занятости по

месту жительства, а на BAföG für Schüler*innen (ссуду в рамках Федерального закона о содействии профессиональному образованию для учащихся) — в ведомство содействия производственному обучению.

Кстати: и BAB (пособие на профессиональное обучение), и BAföG für Schüler*innen (ссуда в рамках Федерального закона о содействии профессиональному образованию для учащихся) выплачиваются в виде полных субсидий. Это означает, что вам не нужно ничего возвращать.

→ www.bafög.de

→ www.bab-rechner.arbeitsagentur.de

Едаже небольшое пособие позволяет вам обрести бóльшую финансовую независимость. Прежде чем подавать заявление, вам следует получить консультацию в местном профсоюзе: уточните у них, к какой группе вы были отнесены и имеете ли вы право на более высокую Ausbildungsvergütung (оплату труда на период профессионального обучения) в соответствии с Tarifvertrag (коллективным договором о тарифных ставках).

Если ваше заявление на BAB (пособие на профессиональное обучение) было отклонено, например, потому что вы уже проходите второе производственное обучение или ваша специальность не признана государством, вы можете подать заявление на получение Wohngeld (дотации на аренду жилья). Если вы достигли совершеннолетнего возраста и снимаете отдельную квартиру по месту производственного обучения, вы имеете хорошие шансы на получение Wohngeld (дотации на аренду жилья). Вы можете подать заявление на получение Wohngeld (дотации на аренду жилья) в отдел жилищных пособий муниципалитета, на территории которого находится ваша квартира.

Кроме того, ваши родители могут подать заявление на получение Kindergeld (детского пособия) во время вашего производственного обучения (или пока вы ищете учебное место, или в переходный период продолжительностью не более четырех месяцев, например, между двумя этапами обучения). Это можно сделать в семейной кассе агентства занятости. Детское пособие может выплачиваться до достижения ребенком возраста 25 лет. Если вы больше не живете дома, ваши родители обязаны выплачивать вам Kindergeld (детское пособие). За первого и второго ребенка ежемесячно выплачивается 219 евро, за

третьего ребенка — 225 евро и за каждого последующего ребенка — 250 евро. Поскольку в этом вопросе существует множество разных нюансов, всякие условия и оговорки и возникает необходимость учитывать особые жизненные обстоятельства, вам следует обратиться за советом в свой профсоюз, если у вас возникли сомнения.

Если вы хотите немного подзаработать, единственным вариантом, возможно, остается **Nebenjob (подработка)**. Но помните: вы должны сообщить своему работодателю / *Ausbildende* (обучающей организации) о своей *Nebenjob* (подработке), а также соблюдать установленную законом границу максимального рабочего времени с учетом *Nebenjob*. Ваш работодатель вправе запретить вам *Nebenjob* (подработку), только если у него есть в этом правомерный интерес. Он имеет право сделать это, например, если ваше производственное обучение находится под угрозой срыва или вы хотите работать на конкурента. Если вы хотите быть уверены в том, что ваши *BAV* (пособие на профессиональное обучение), *BAföG* (ссуда в рамках Федерального закона о содействии профессиональному образованию) или *Kindergeld* (детское пособие) не уменьшатся в результате *Nebenjob* (подработки), вам следует заранее все основательно рассчитать и обратиться за советом в свой профсоюз.



Беременность во время производственного обучения

Беременные обучающиеся и сотрудницы находятся под особой защитой в соответствии с Mutterschutzgesetz (Законом об охране материнства и детства, MuSchG). Вас не имеют права уволить во время беременности и в течение четырех месяцев после родов. Это также относится к Probezeit (испытательному сроку).

Ваш работодатель также обязан принимать меры по охране здоровья женщин во время беременности, после родов и во время грудного вскармливания. Например, во время беременности запрещена работа на конвейере, Akkordarbeit (сдельная работа) и тяжелый физический труд. Если женщине приходится постоянно ходить или стоять, необходимо организовать места для короткого отдыха с сиденьями. В последние шесть недель перед родами и в течение восьми недель после родов вам как (будущей) маме разрешается не выходить на работу. Тем не менее, вы получите Ausbildungsvergütung (оплату труда на период профессионального обучения) в полном объеме.

Лучше всего уточнить условия ухода за ребенком до возвращения на работу: в вашей компании может быть организован присмотр за детьми или даже детский сад. Если возможности для присмотра за детьми нет, обратитесь в отдел по делам молодежи, чтобы узнать, имеете ли вы право на услуги няни или прочие государственные услуги (например, ясли/детские сады) по месту работы.

Существует также финансовая помощь: в большинстве случаев вы имеете право на Kindergeld (детское пособие) и Elterngeld (пособие по уходу за ребенком). Если вы получаете BAB (пособие на профессиональное обучение), оно не будет выплачиваться во время Elternzeit (отпуска по уходу за ребенком). Однако при определенных обстоятельствах вы можете получить дополнительные пособия от ведомства социального обеспечения, например надбавку на покрытие дополнительных потребностей после 12-й недели беременности или единовременное пособие на одежду для беременных и комплект белья для новорожденных.

Для родителей-одиночек особенно сложно одновременно заниматься производственным обучением и воспитанием детей: возможно, профессиональное образование на условиях частичной занятости поможет решить эту проблему? Ваше Jugend- und Auszubildendenvertretung (совет молодежи и учащихся), Betriebsrat (производственный совет), совет персонала или профсоюз с удовольствием проконсультируют вас по этому и другим вопросам.



Elterngeld (пособие по уходу за ребенком) — это выплата родителям. Если один из родителей работает менее 30 часов в неделю, можно подать заявление на получение Elterngeld (пособие по уходу за ребенком) на срок не более двенадцати месяцев. Этот срок увеличивается на два дополнительных месяца, если второй родитель также находится в Elternzeit (отпуске по уходу за ребенком) как минимум на протяжении этих двух месяцев или если родитель-одиночка подает заявление на получение Elterngeld (пособия по уходу за ребенком).

Elterngeld (пособие по уходу за ребенком) составляет 67 % от среднемесячного чистого дохода netto (нетто), полученного за последний год, но не более 1800 евро и не менее 300 евро для неработающих лиц. Для родителей, получавших чистый доход netto (нетто) менее 1000 евро, компенсация может достигать и до 100 процентов. При чистом доходе netto (нетто) свыше 1200 евро компенсация может быть уменьшена до 65 процентов. При рождении братьев и сестер и одновременном рождении нескольких детей размер Elterngeld (пособия по уходу за ребенком) увеличивается. За некоторыми исключениями, Elterngeld (пособие по уходу за ребенком) засчитывается полностью как доход при расчете Arbeitslosengeld II (пособия по безработице II), социальной помощи и детской надбавки.

Дополнительную информацию можно получить на сайте www.bmfsfj.de или в вашем профсоюзе.

Elternzeit (отпуск по уходу за ребенком) — это период времени после рождения ребенка, в течение которого родители имеют право на неоплачиваемый отпуск находятся под особой защитой от увольнения. Этот вид отпуска может взять один или оба родителя. Elternzeit (отпуск по уходу за ребенком) ограничен максимальным сроком в три года. Во время Elternzeit (отпуска по уходу за ребенком) роди-

тели могут работать неполный рабочий день не более 30 часов в неделю. Заявление о предоставлении Elternzeit (отпуска по уходу за ребенком) должно быть подано в письменном виде в компанию не позднее, чем за семь недель до планируемой даты начала отпуска. В заявлении также следует указать период или периоды планируемого Elternzeit (отпуск по уходу за ребенком).





Kurzarbeit (неполная занятость) в кризисные периоды

Профессиональное образование — это прежде всего обучение профессии в рамках особого и охраняемого законом договора и меньше всего осуществление трудовой деятельности. В силу этой особой ситуации обучающиеся могут устраиваться на Kurzarbeit (временную работу на условиях неполной занятости) только в реально сложных жизненных ситуациях. Но конечной целью в любом случае всегда должно оставаться продолжение производственного обучения без длительного перерыва. Согласно § 14 Berufsbildungsgesetz (Закона о профессиональном обучении, BBiG), обучающее предприятие обязано обучить вас. Это означает, что предприятие должно испытать все средства, чтобы обеспечить продолжение вашего производственного обучения. Предприятие может, например, принять следующие меры:

- **изменение Ausbildungsplan (плана производственного обучения) за счет переноса других элементов учебной программы;**
- **перевод в другой отдел;**
- **перевод обратно в учебную мастерскую;**
- **теоретические формы обучения (например, письменные задания, чтение, цифровые средства обучения);**
- **на какой-то срок, возможно, также имеет смысл организовать альтернативное место производственного обучения («домашний офис» и т. д.).**

Только после того, как будут исчерпаны все варианты, можно рассмотреть возможность Kurzarbeit (неполной занятости) для обучающихся. В случае отмены производственного обучения, даже если вы хотите продолжать работать на предприятии, *Ausbildungsvergütung* (оплата труда на период профессионального обучения) должна быть выплачена в полном объеме в течение шести недель (§ 19 BBiG (Закона о профессиональном обучении)).

Банкротство вашего предприятия

Если открыто производство по делу о банкротстве или предприятие становится временно неплатежеспособным, это еще не повод для увольнения. Экстренное увольнение по производственным причинам возможно лишь в том случае, если предприятие полностью прекращает свою деятельность или у него больше не остается возможностей для организации обучения по вашей специальности. В этом случае конкурсный управляющий должен указать закрытие предприятия, ограничение деятельности и банкротство в качестве причины увольнения, например, сделав запись в справке с места работы (прекращение в связи с закрытием). Однако в случае банкротства договор производственного обучения не может быть расторгнут сразу, договор считается расторгнутым лишь в последний день месяца, но не ранее чем через 3 месяца с даты направления уведомления о расторжении.

Агентство занятости, профсоюз, компетентные профессиональные палаты (Торгово-промышленная палата, Палата ремесел, Палата адвокатов, Палата врачей или Палата налоговых консультантов) помогут вам найти новое предприятие для продолжения производственного обучения. Если вы близки к завершению производственного обучения, вы также можете узнать, возможна ли досрочная сдача итогового экзамена.

В случае финансовых затруднений продолжайте ходить на работу и в Berufsschule (профессионально-техническую школу). Вам запрещается подписывать соглашение об отказе от Ausbildungsvergütung (оплаты труда на период профессионального обучения) в обмен на гарантированное учебное место. Тогда в случае банкротства вы не будете иметь права требовать выплат у конкурсного управляющего и получать пособие при банкротстве, которое можно оформить в агентстве занятости на три месяца в качестве компенсации за невыплаченную зарплату.





03

По окончании производственного обучения

**Вы находитесь на завершающей стадии обучения?
Тогда мы держим за вас кулачки и желаем вам успешно
сдать итоговый экзамен. С профессиональной
квалификацией в кармане перед вами откроются
новые возможности.**

Ausbildungszeugnis (свидетельство о прохождении производст- венного обучения)

После завершения производственного обучения вы имеете право получить письменное Ausbildungszeugnis (свидетельство о прохождении производственного обучения), выданное вашим предприятием или Bildungsträger (учебным заведением). «Простое свидетельство» содержит информацию о виде, продолжительности и цели вашего профессионального образования, а также о приобретенных вами навыках и знаниях. «Квалифицированное свидетельство» также содержит оценки: информацию о вашем поведении, академической успеваемости и особых профессиональных навыках. Работодатель обязан выдать вам «простое свидетельство». Qualifiziertes Ausbildungszeugnis (квалифицированное свидетельство о прохождении производственного обучения) выдается по запросу — и мы настоятельно рекомендуем его получить. Это свидетельство является более убедительным документом, поэтому его чаще используют при отправке резюме на вакансию. Даже если вас берет на работу обучающее предприятие, мы не рекомендуем вам отказываться от квалифицированного Ausbildungszeugnis (свидетельства о прохождении производственного обучения). Это может сыграть важную роль при будущем трудоустройстве.

В некоторых случаях целесообразно запросить у работодателя квалифицированное промежуточное свидетельство до окончания производственного обучения, если вы уже, например, знаете, что после обучения вас не возьмут на работу, и вам придется рассылать резюме на вакансии до окончания обучения. Или, например, в тех случаях, когда на обучающем предприятии произошли значительные изменения, например, сменился Ausbilder (инструктор обучения).



Типичная структура квалифицированного свидетельства:

1. Наименование работодателя, выдавшего документ
2. Название
3. Персональные данные работника
4. Подробная информация об обучающем предприятии
5. Описание проведенных видов деятельности
6. Оценка знаний
7. Личная характеристика
8. Заключительная формулировка
9. Место и дата
10. Подпись

Свидетельства должны быть выдержаны в доброжелательном ключе, чтобы произвести положительное впечатление на потенциальных работодателей. По этой причине следует избегать в рекомендациях негативных формулировок, и вся информация в целом должна иметь позитивный характер. Но не все, что хорошо звучит, является и хорошей оценкой. Существует так называемый «тайный язык характеристик», в котором иногда говорится одно, а подразумевается другое. Приведем несколько примеров:

«Она всегда выполняла порученную ей работу к нашему полнейшему удовлетворению»

→ соответствует оценке «отлично»

«Г-н ХУ всегда выполнял свои задания к нашему полному удовлетворению»

→ соответствует оценке «хорошо»

«Г-жа А выполняла свои задачи к нашему полному удовлетворению и оправдала ожидания»

→ соответствует оценке «удовлетворительно» или «достаточно»

«В целом он выполнил порученную ему работу к нашему удовлетворению»

→ соответствует оценке «неудовлетворительно»

«Г-н В всегда старался соответствовать нашим требованиям»

→ соответствует оценке «недостаточно»



Примеры скрытых отрицательных оценок:

«Он выполнял всю работу надлежащим образом»

→ означает, что он работал в соответствии с правилами, но не проявлял инициативы

«Она была заинтересована в работе»

→ означает, что ее нельзя ни в чем упрекнуть, но у нее нет и заслуг

«Он способствовал созданию хорошей рабочей атмосферы»

→ означает, что он ленился на работе и предпочитал болтать с коллегами вместо того, чтобы работать

Упущение важных аспектов также может быть негативной оценкой.

Если, например, отсутствует оценка вашего поведения на работе по отношению к начальству, коллегам и, возможно, клиентам, это может означать: ваше поведение было плохим. Однако иногда что-то упускается без злого умысла. Тогда стоит попросить внести соответствующее исправление или дополнение. Вы можете запросить новое свидетельство, если оно содержит неверную информацию и оценки. Лучше всего, если ваше свидетельство будет вычитано человеком, который понимает язык официальных документов. Для этого просто обратитесь в свой профсоюз.

Трудоустройство

Трудоустройство означает, что после окончания производственного обучения вы остаетесь работать на своем предприятии. Разумеется, теперь с зарплатой квалифицированного работника. К сожалению, не существует общего права на продолжение трудовой деятельности после производственного обучения. Исключением являются некоторые Tarifverträge (коллективные договоры о тарифных ставках), которые регламентируют порядок принятия обучающихся на работу — в некоторых отраслях на шесть или двенадцать месяцев, а иногда и на неограниченный срок. Вам следует как можно раньше (примерно не позднее чем за три месяца до окончания производственного обучения) навести справки о возможном трудоустройстве. Лучше всего связаться со своим JAV (представительством молодежи и учащихся), Betriebsrat (производственным советом) или советом персонала.

Если вы продолжаете работать после окончания производственного обучения без прямого соглашения, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (§ 24 BBiG (Закона о профессиональном обучении)). При этом, правда, Ausbildende (обучающая организация) должна и впредь предоставлять вам работу, зная о том, что вы сдали итоговый экзамен (решение BAG № 9 AZR 479/17 от 20.03.2018 г.). Кстати: члены JAV имеют право на трудоустройство на предприятии после прохождения производственного обучения.



Подача заявки на замещение вакансии

Заключительный этап обучения предполагает массовую рассылку резюме на соискание вакантной должности. Если предприятие не берет вас на работу после обучения или вы хотите сменить предприятие, вы можете обратиться в свой профсоюз за советами и поддержкой по составлению сопроводительных писем и подготовке к собеседованиям.

Некоторые вопросы запрещены на собеседовании, и если вам их все же зададут, вы не обязаны говорить правду. К таким вопросам относятся следующие:

- **Какова ваша сексуальная ориентация?**
- **Какую религию вы исповедуете?**
- **Вы часто болеете?**
- **Вы беременны?**
- **Планируете ли вы создать семью в ближайшем будущем?**
- **Являетесь ли вы членом какой-либо политической партии?**
- **Являетесь ли вы членом профсоюза?**

Когда вы получите новый трудовой договор, обратитесь в ваш профсоюз и попросите их проверить его. И лишь после того, как убедитесь, что в договоре нет «подводных камней», написанных мелким шрифтом, подпишите его.



Zweiter Bildungsweg zum Studium (второй путь к высшему образованию)

Существует два способа поступления в вуз — путем получения школьного образования и прохождения профессионального обучения. Под школьным образованием понимается получение аттестата зрелости *allgemeine Hochschulreife* (общее среднее образование, дающее право на поступление в высшее учебное заведение) (*Abitur*) или *Fachhochschulreife* (аттестата профессиональной зрелости). Профессиональное обучение включает, например, экзамен на звание мастера (*Meisterprüfung*) или признанную государством квалификацию по признанной программе повышения профессиональной квалификации. Успешное завершение признанного трехлетнего производственного обучения в сочетании с трехлетним профессиональным опытом также дает частичное право на получение высшего образования. Требования учебных заведений могут сильно варьироваться в зависимости от федеральной земли. Ваш местный профсоюз с удовольствием проконсультирует вас по этому вопросу.



Вы можете получить аттестат зрелости *allgemeine Hochschulreife* (общее среднее образование, дающее право на поступление в высшее учебное заведение) (*Abitur*), выбрав так называемый *zweiter Bildungsweg zum Studium* (второй путь к высшему образованию), который заключается в посещении вечерней школы или колледжа. Для поступления в эти учебные заведения обычно необходимо иметь законченное профессиональное образование или несколько лет профессионального опыта. В ряде федеральных земель действуют особые правила и предложения. Лучше всего обратиться за подробной информацией в свой профсоюз или в Министерство образования вашей федеральной земли.

Необходимым условием для поступления в *Fachhochschule* (университет прикладных наук) обычно является *Fachabitur* (специализированный аттестат зрелости), полученный в среднем специальном учебном заведении. Большинство средних специальных учебных за-

ведений предлагают годовые и двухгодичные курсы подготовки. Для обучения на годовых курсах обычно требуется аттестат об окончании реальной школы и законченное профессиональное образование по соответствующему направлению. В случае двухгодичных курсов, помимо предметов Fachabitur (специализированного аттестата зрелости), вы также проходите практическую подготовку в соответствующей области. Для этого, как правило, необходимо подписать договор о прохождении производственной практики сроком на один год.

После успешной сдачи экзамена на получение Fachabitur (специализированного аттестата зрелости) вы можете поступать в любое Fachhochschule (университет прикладных наук) в Германии. О том, какие предметы и где можно изучать, вы можете узнать в соответствующем Fachhochschule (университете прикладных наук). На сайте www.bildungsserver.de представлена наглядная подборка ссылок, которая поможет вам сориентироваться в многообразии вузов, классических университетов и университетов прикладных наук. Дополнительная информация об учебе в вузах: www.jugend.dgb.de/studium



Berufliche Weiterbildung (повышение профес- сиональной квалификации)

Курсы профессионального обучения, которые ведут к получению более высокой степени, называются курсами повышения квалификации, например Weiterbildung (повышение квалификации) по специальности «мастер-ремесленник», «технический специалист с государственной сертификацией», «специалист по экономике и организации производства с государственной сертификацией», «инженер-экономист с государственной сертификацией», «бухгалтер по балансам», «специалист по кадрам» и др. Для некоторых профессий, особенно в сфере мелкого ручного производства, такая квалификация даже необходима, если вы хотите стать самозанятым или индивидуальным предпринимателем. В зависимости от формы обучения (очная форма или без отрыва от производства), обучение в рамках повышения квалификации может занять до трех лет. Как правило, эти усилия оправдываются. В среднем шесть из десяти человек, прошедших курс berufliche Weiterbildung (повышения профессиональной квалификации), сразу же после этого улучшают свой профессиональный уровень и финансовое положение. Через несколько лет 70 процентов из них уже находятся на более высокой ступени карьерной лестницы, обладают более широким кругом полномочий и получают более высокую зарплату.



Arbeitslosengeld (пособие по безработице)

Если предприятие не берет вас на работу, вы должны зарегистрироваться в качестве соискателя и безработного в местном агентстве занятости за три месяца до предполагаемого окончания производственного обучения, чтобы избежать проблем при получении Arbeitslosengeld (пособия по безработице). Поскольку вы как обучающийся платите взносы на социальное страхование, вы изначально имеете право на **пособие по безработице I (ALG I)**: вы имеете право на ALG I (пособие по безработице I), если на протяжении двух лет перед тем, стать безработным, вы не менее двенадцати месяцев работали или учились в организации, уплачивавшей за вас взносы на обязательное социальное страхование. Размер ALG I (пособия по безработице I) составляет около 60 процентов от вашей последней зарплаты netto (нетто) (или около 67 процентов, если у вас есть дети). Если этого недостаточно, вы можете подать заявление на получение дополнительных пособий (ALG II (пособие по безработице II)).

Период получения ALG I (пособия по безработице I) зависит, помимо прочего, от вашего возраста и продолжительности страхового стажа. Если после окончания периода получения пособия вы так и не найдете работу, вы будете получать **пособие по безработице II (ALG II)** — базовое материальное обеспечение для трудоспособных лиц, нуждающихся в помощи. Для молодых людей в возрасте до 25 лет действуют, правда, особо строгие условия. Например, вам не будут оплачивать проживание в отдельной квартире, если вы без разрешения съедете от родителей. Кроме того, за отказ от так называемой «посильной работы» к вам могут быть применены санкции, например, сокращение финансовой поддержки. Мы, представители профсоюзной молодежной организации, осуждаем все случаи трудоустройства с зарплатой ниже установленного коллективного тарифа или уровня собственной квалификации.

Mitbestimmung (участие в деятельности) на предприятии и в Berufsschule (профессионально- технической школе)

Если в ходе производственного обучения у вас возникли проблемы, знайте, что вы не одиноки. На многих предприятиях работает Betriebsrat (производственный совет), а также Jugend- und Auszubildendenvertretung (совет молодежи и обучающихся) и Vertrauensleute (доверенные лица) профсоюза. В Berufsschule (профессионально-технической школе) ваше контактное лицо — это Schüler*innenvertretung (ученический совет). В Bildungsträger (учебных заведениях) существует Interessenvertretung (совет коллектива). Лица с инвалидностью также могут обратиться в Schwerbehindertenvertretung (совет по делам лиц с тяжелой формой инвалидности).

Jugend- und Auszubildendenvertretung (совет молодежи и обучающихся, JAV)

Одной из основных задач Jugend- und Auszubildendenvertretung (совета молодежи и учащихся, JAV) является проверка соблюдения заявленной Ausbildungsinhalte (учебной программы). Вы всегда можете обратиться в свой JAV (совет молодежи и обучающихся) с вопросами о качестве

обучения. Вместе с Betriebsrat (производственным советом) JAV будет представлять и защищать ваши интересы — в частности, заботиться о качестве профессионального обучения, обеспечивать учебными местами и трудоустраивать по окончании профессионального обучения.

Право на учреждение и избрание JAV (совета молодежи и учащихся) закреплено в Betriebsverfassungsgesetz (Законе о представительных органах рабочих на предприятии, BetrVG). § 60 абз. 1 гласит:

§ «Jugend- und Auszubildendenvertretung (советы молодежи и учащихся) избираются на предприятиях с численностью не менее пяти человек, которые еще не достигли возраста 18 лет (молодые работники) или которые работают в рамках профессионального образования»

Однако, как правило, JAV может быть избран только теми обучающимися, которые также заключили трудовой договор с соответствующей Ausbildende (обучающей организацией). Правила в государственном секторе, например в органах государственной власти, могут несколько отличаться от правил в частном секторе. В любом случае в силу своих обязанностей члены JAV (советы молодежи и учащихся) обычно имеют право на трудоустройство на своем предприятии на неограниченный срок и право воспользоваться специальной защитой от увольнения (§§ 78 a BetrVG (Закон о представительных органах рабочих на предприятии) и 15 KSchG).

Как правило, JAV (совет молодежи и учащихся) может быть учрежден или существовать только в том случае, если на предприятии сформирован Betriebsrat (производственный совет). Большинство прав JAV (совета молодежи и учащихся) зависит от существования Betriebsrat (производственного совета) и его прав. Поэтому, если вы работаете на предприятии, на котором нет ни Betriebsrat (производственного совета), ни JAV (представительства молодежи и учащихся), вам стоит для начала поговорить с коллегами о создании Betriebsrat. Ваш местный профсоюз с удовольствием проконсультирует вас по этому вопросу.



Mitbestimmung (участие в деятельности) на предприятии и в Berufsschule (профессионально-технической школе)

Betriebsrat (производственный совет) или совет персонала

Betriebsrat (производственный совет) или совет персонала представляет интересы работников на предприятии или на должностях государственной службы. Он избирается каждые четыре года и обеспечивает соблюдение законов, правил, Tarifverträge (коллективных договоров о тарифных ставках) и других защитных оговорок в интересах работников и обучающихся, а также представляет их интересы в отношениях с работодателем. Кроме того, Betriebsrat (производственный совет) может заключать с работодателем Betriebsvereinbarungen (коллективные соглашения), чтобы прояснить важные вопросы на предприятии в обязательном для всех порядке. Возможность избрания Betriebsrat (производственного совета) зависит от размера предприятия. Для избрания Betriebsrat (производственного совета) в компании должно работать не менее пяти работников с правом голоса.

Betriebsrat (производственный совет) и совет персонала имеют право, например, участвовать в принятии решений по вопросам Mehrarbeit (дополнительной работы), Kurzarbeit (неполной занятости), униформы, защиты персональных данных, работы с цифровыми технологиями или обустройства социальных объектов на предприятии, например столовой. Они также имеют право голоса при приеме на работу обучающихся. Кроме того, они имеют право на Mitbestimmung (участие в деятельности) при организации (производственного) обучения на предприятии, в том числе при разработке принципов организации производственного обучения на предприятии и назначения лица, ответственного за профессиональное обучение на предприятии (например, Ausbilder (инструктора обучения)). Betriebsrat (производственные советы) и советы персонала могут добиться многого. Именно поэтому важно сообщать им обо всех нарушениях в процессе производственного обучения и сотрудничать с ними для выработки решений по оптимизации.

Schüler*innenvertretung (ученический совет, SV)

Schüler*innenvertretung (ученический совет, SV) представляет интересы учащихся профтехучилища в отношениях с преподавателями, руководством училища и на Управляющем совете. Управляющий совет является высшим руководящим органом училища, на котором принимаются все решения, касающиеся повседневной учебной деятельности. Например, SV (ученический совет) может поднять вопрос об отмененных занятиях или внести предложения по улучшению организации занятий. Несмотря на то, что право высказать свое мнение в училищах часто очень ограничено, SV (ученический совет) выполняет несколько функций:

- **внесение идей и предложений учащихся по оформлению училища (например, школьного двора) или организации распорядка учебного дня и активное их продвижение;**
- **продвижение, поддержка и организация мероприятий, проектов, рабочих групп и т. д.;**
- **помощь учащимся в решении внутришкольных конфликтов (проблемы с преподавателями, дисциплинарные меры, исключение из школы и т. д.);**
- **в некоторых федеральных землях SV (ученический совет) также принимает решение о покупке учебников и об учебно-методических аспектах (например, программы обучения).**

Для того чтобы ваш староста класса мог представлять ваши интересы, рекомендуется проводить регулярные обсуждения внутри класса. На них вы можете обсудить проблемы, возникающие в Berufsschule (профессионально-технической школе), и вместе найти способы их решения. А поскольку качество производственного обучения зависит еще и от качества Berufsschule (профессионально-технической школы), молодежный отдел DGB-Jugend разработал рабочее пособие для Schüler*innenvertretungen (ученических советов). Его можно скачать по адресу:

→ www.jugend.dgb.de/schule

Interessenvertretung (совет коллектива, IV) в Bildungsträger (учебных заведениях)

Если вы проходите производственное обучение не на предприятии, а в Bildungsträger (учебном заведении), вы не можете создать JAV (совет молодежи и учащихся), но при этом имеете право создать так называемый Interessenvertretung (совет коллектива, IV) вне предприятия. Точные правила работы IV (совета коллектива) четко не определены и часто зависят от доброй воли Bildungsträger (учебного заведения). Но это не значит, что вы должны смириться с этим. Если вы хотите создать IV (совет коллектива) в своем Bildungsträger (учебном заведении), обратитесь в свой профсоюз. Вместе с другими обучающимися вы наверняка сможете добиться создания IV. Созданный совет сможет, например, бороться за повышение качества производственного обучения. Оно того стоит!

Schwerbehindertenvertretung (совет по делам лиц с тяжелой формой инвалидности)

Schwerbehindertenvertretung (совет по делам лиц с тяжелой формой инвалидности) представляет интересы работников и обучающихся с тяжелой формой инвалидности и их особые потребности. Он предоставляет им советы и поддержку.

Vertrauensleute (доверенные лица) профсоюза

Vertrauensleute (доверенные лица) — это работники, которые избираются членами профсоюза на предприятии и тем самым являются представителями профсоюзов на предприятии или на отдельных участках государственной службы. Они поддерживают связь со своими коллегами, оказывают им помощь, содействуют проведению дискуссий и формированию мнений, доводят до сведения профсоюза текущие проблемы работников, чтобы он мог отстаивать их конкретные интересы.



Мы — это организация DGB-Jugend. Ваш помощник в среде производственного обучения

На правах молодежной профсоюзной организации мы выступаем за качественное производственное обучение, справедливые условия труда и достойное общество. Мы информируем вас обо всем, что связано с вашим производственным обучением. Мы консультируем вас по вопросам трудового и социального права. Мы помогаем вам отстаивать ваши права. И мы работаем над тем, чтобы сделать профессиональное обучение более современным и качественным. И все это мы предпочитаем делать вместе с вами. Вы можете проявить свою активную позицию в нашей структуре. Ведь чем больше у нас профсоюзных активистов, тем больших успехов мы сможем добиться. Вы хотите стать частью этого движения? Тогда мы с нетерпением ждем встречи с вами! Просто напишите нам или обратитесь к нам лично.

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

Вот за что мы выступаем

- 1/ **Обучение для всех!** Все молодые люди, которые хотят получить учебное место на предприятии, должны его получить. Должно быть найдено правовое решение, согласно которому предприятия либо самостоятельно проводят производственное обучение, либо финансирует производственное обучение на других предприятиях.
- 2/ **Руки прочь от Jugendarbeitsschutzgesetz (Закона об охране труда несовершеннолетних)!** Мы выступаем против планов представителей экономики и некоторых политиков по дальнейшему ослаблению защиты молодых людей на рабочем месте. Напротив, необходимо сохранить и расширить сферы охраны труда несовершеннолетних.
- 3/ **Повышение уровня производственного обучения!** Мы стремимся к современному профессиональному образованию. Оно должно готовить молодых людей к работе в цифровом мире, применять современные методы преподавания и обучения и предлагать высококачественные условия обучения.
- 4/ **Оптимизация производственного обучения!** Мы стремимся к тому, чтобы производственное обучение не приводило к перегрузкам и ухудшению состояния здоровья обучающихся. Это относится как к предприятию, так и к Berufsschule (профессионально-технической школе).
- 5/ **Трудоустройство для всех!** Мы требуем неограниченного по сроку трудоустройства после завершения производственного обучения. Мы требуем, чтобы работодатели информировали обучающихся о невозможности трудоустройства не позднее чем за три месяца до окончания производственного обучения. Это единственный способ гарантировать минимальную надежность планирования.

- 6/ **Студенческий проездной для всех!** Мы требуем льготный студенческий проездной с правом поездок на местном общественном транспорте, который действителен на протяжении всего времени на всей территории соответствующей федеральной земли.
- 7/ **Защита и качественное производственное обучение также для учащихся по системе дуального образования!** Дуальное образование в основном регулируется договорами о сотрудничестве между высшим учебным заведением и предприятием, положения о защите в контексте Berufsbildungsgesetz (Закона о профессиональном обучении) здесь не применяются. Мы требуем распространить действие Berufsbildungsgesetz (Закона о профессиональном обучении) на практические этапы дуального образования на базе предприятия, чтобы учащиеся по системе дуального образования были защищены законом.
- 8/ **Повышение качества Berufsschule (профессионально-технических школ)!** Мы стремимся сделать Berufsschule (профессионально-технические школы) современными. Berufsschule (профессионально-технические школы) должны идти в ногу с техническим прогрессом предприятий и иметь возможности для организации современного теоретического обучения.
- 9/ **Производственная практика — это не работа!** Эксплуатация практикантов в качестве дешевой рабочей силы должна быть прекращена. Производственная практика должна быть четко определена как обучение, которое проводится в установленные сроки и подразумевает выплату соразмерного вознаграждения обучающимся.
- 10/ **Solidarität (солидарность) — залог эффективности!** Мы выступаем за солидарность на предприятиях и обществе и против любых форм дискриминации и изоляции: расизму и правому экстремизму у нас не место.

Ваши профсоюзы ассоциации DGB

DGB объединяет восемь профсоюзов, которые охватывают различные отрасли и профессии и представляют в общей сложности интересы шести миллионов человек. Вы становитесь членом профсоюза, который отвечает за отрасль, в которой вы работаете.

junge



Профсоюз работников сферы строительства, сельского хозяйства и охраны окружающей среды
IG BAU объединяет работников строительной отрасли, индустрии строительных материалов, утилизации отходов, сельского и лесного хозяйства, садоводства и уборки зданий. Она также включает часть квалифицированных ремесленных профессий, например кровельщиков, маляров и лакировщиков.
→ www.igbau.de/Junge-BAU

Профсоюз работников горнодобывающей, химической и энергетической промышленности
IG BCE представляет интересы работников горнодобывающей, химической, энергетической, целлюлозно-бумажной, каучуковой, керамической, кожевенной и стекольной промышленности. → www.jugend.igbce.de



Профсоюз работников железных дорог и транспорта
EVG – это объединения некоторых профессиональных групп в транспортной отрасли. К ним относятся железнодорожный концерн Deutsche Bahn, а также канатные дороги и паромы. → www.evg-online.org/jugend



Мы — это организация DGB-Jugend
(молодежная профсоюзная организация DGB).
Ваш помощник в среде производственного обучения

Профсоюз работников сферы образования и науки

GEW — это профсоюз сферы работников образования, социально-педагогических и научных профессий в школах, высших учебных заведениях и других учреждениях.

→ www.gew.de

junge GEW



Профсоюз работников металлургической промышленности

IG Metall объединяет работников металлургической и электротехнической промышленности, сталелитейной промышленности, авто-сервисной отрасли, текстильной промышленности и сектора древесины и пластмасс.

→ www.igmetall-jugend.de

Профсоюз работников пищевой промышленности, напитков и общественного питания

NGG представляет интересы работников общественного питания, пищевой промышленности, производства напитков и табачной промышленности. → www.junge.ngg.net

JUNGE NGG
Gewerkschaft



Профсоюз полиции

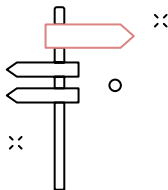
GdP представляет интересы работников полиции, таможенной службы и службы исполнения наказаний. → www.gdpjg.de

Профсоюз объединенных профессий сферы обслуживания

Ver.di — это профсоюз для всех профессий сферы обслуживания: государственная служба, банковское дело, торговля, здравоохранение и уход, наука, социальная работа, СМИ, телекоммуникации, почта и логистика, транспорт (судоводство, воздушный транспорт, общественный транспорт). → www.verdi-jugend.de

ver.di JUGEND

Контактная информация



Региональные представительства DGB

DGB

Федеральный исполнительный комитет DGB, отдел по делам молодежи и молодежной политике

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin (Берлин, Германия)

Телефон: 030.24060371, эл. почта: jugend@dgb.de

DGB по округу Баден-Вюртемберг

Willi-Bleicher-Straße 20, 70174 Stuttgart (Штутгарт, Германия)

Телефон: 0711.2028248, эл. почта: jugend-bw@dgb.de

DGB по округу Бавария, отдел по делам молодежи и образования

Neumarkter Straße 22, 81673 München (Мюнхен, Германия)

Телефон: 089.517002 50, эл. почта: info@dgb-jugend-bayern.de

DGB по округу Берлин-Бранденбург

Alexanderstraße 1, 10178 Berlin (Берлин, Германия)

Телефон: 030.21240313, эл. почта: carolin.hasenpusch@dgb.de

DGB по округу Гессен-Тюрингия

Wilhelm-Leuschner-Straße 69 – 77, 60329 Frankfurt/Main

(Франкфурт-на-Майне, Германия) Телефон: 069.27300557,

эл. почта: jugend-hessen@dgb.de

Мы — это организация DGB-Jugend

(молодежная профсоюзная организация DGB).

Ваш помощник в среде производственного обучения

DGB по округу Нижняя Саксония-Бремен-Саксония-Анхальт

Otto-Brenner-Straße 7, 30159 Hannover (Ганновер, Германия)

Телефон: 0511.1260165, эл. почта: dgb-jugend.info@dgb.de

DGB по Северному округу

Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg (Гамбург, Германия)

Телефон: 040.2858223, эл. почта: wiebke.oetken@dgb.de

DGB по Северный Рейн-Вестфалия

Friedrich-Ebert-Straße 34 – 38, 40210 Düsseldorf (Дюссельдорф,

Германия) Телефон: 0211.3683135, эл. почта: info@dgb-jugend-nrw.de

DGB по округу Саксония

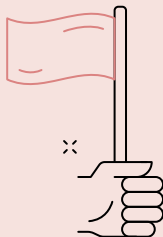
Schützenplatz 14, 01067 Dresden (Дрезден, Германия)

Телефон: 0351.8633103, эл. почта: vincent.drews@dgb.de

DGB по округу Рейнланд-Пфальц/Саар

Kaiserstraße 26 – 30, 55116 Mainz (Майнц, Германия)

Телефон: 06131.281635, эл. почта: maria.leurs@dgb.de



Профсоюзы — члены ассоциации

Федеральный исполнительный комитет IG BAU

Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt/Main (Франкфурт-на-Майне, Германия)

Главное управления IG BCE

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover (Ганновер, Германия)

Профсоюз работников железных дорог и транспорта EVG

Отдел молодежной политики Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin (Берлин, Германия) Эл. почта: jugend@evg-online.org

Профсоюз работников сферы образования и науки Президиум

Junge GEW Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main (Франкфурт-на-Майне) Эл. почта:

Исполнительный комитет IG Metall

Подразделение Junge IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main (Франкфурт-на-Майне, Германия) Эл. почта: jugend@igmetall.de

Профсоюз NGG

Haubachstraße 76, 22765 Hamburg (Гамбург, Германия)
Эл. почта: hv.jugend@ngg.net

МОЛОДЕЖНАЯ ГРУППА профсоюза полиции (GdP)

Stromstraße 4, 10555 Berlin (Берлин, Германия)

ver.di Jugend

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin (Берлин, Германия)
Эл. почта: jugend@verdi.de

Преимущества членства в профсоюзе

1/ **Оптимальные консультации**

Мы готовы помочь вам, если у вас возникли проблемы с производственным обучением или дуальным образованием. Членам профсоюза мы также предлагаем бесплатную услугу проверки свидетельств. Мы также регулярно предоставляем вам всю важную информацию о трудовой деятельности.

2/ **Политическая эффективность**

Работа и доходы должны распределяться справедливо, слабые нуждаются в защите. Вот за что мы боремся как профсоюзная молодежь. Наша сила — это наши члены, которых в настоящее время насчитывается почти шесть миллионов. И чем больше нас будет, тем больших результатов мы добьемся.

3/ **Широкое взаимодействие в рамках ассоциации**

У нас есть много возможностей собираться вместе с людьми, переживать и добиваться чего-то вместе. И в конце концов, мы всегда достойно отмечаем свои успехи.

4/ **Активная совместная деятельность**

Принцип профсоюзов основан на Solidarität (солидарности). Вместе можно добиться большего. Мы боремся за лучшее образование и за более справедливое общество, где все без исключения будут счастливы и довольны жизнью. С нами вы сможете заняться решением своих вопросов. Кроме того, профсоюзная молодежь создает множество возможностей узнать что-то новое вместе и весело провести время.



- 5/ Правовая защита**
Как член профсоюза вы имеете право на бесплатную юридическую защиту во всех трудовых спорах. Кроме того, благодаря нашей социальной правовой защите вы максимально защищены на случай разногласий с организациями медицинского страхования, Rentenversicherung (пенсионного страхования) или отраслевой страховой ассоциацией.
- 6/ Защита прав в коллективных договорах**
Только в качестве члена профсоюза вы имеете законное право на все льготы, предусмотренные Tarifverträge (коллективными договорами о тарифных ставках), которые мы заключаем.
- 7/ Готовность к забастовкам**
В трудных ситуациях на переговорах по тарифным ставкам мы поддерживаем своих членов. Например, путем выплаты пособия бастующим.
- 8/ Профессиональная подготовка с удовольствием**
Мы реализуем эффективные программы обучения молодежи — семинары, международные встречи, летние школы, мастер-классы и многое другое. У нас вы можете приобрести навыки для работы или просто заниматься тем, что вам по душе — добровольно, совместно с другими людьми и, как правило, бесплатно.
- 9/ Страхование от несчастных случаев на отдыхе**
Если в свободное от работы время с вами произойдет несчастный случай и вам придется лечиться в стационаре, вы будете получать ежедневное больничное пособие. А в худшем случае также пособия по инвалидности или смерти.
- 10/ Разнообразные преимущества**
Многие профсоюзы DGB предлагают особые условия для своих членов, например при путешествиях, покупке автомобиля, оформлении автостраховки или выборе тарифа для мобильного телефона. Свяжитесь со своим профсоюзом, входящим в DGB, чтобы узнать подробности.

Алфавитный указатель

А

Abitur (аттестат зрелости) → [стр. 80](#)

Итоговый экзамен → [стр. 51](#)

Akkordarbeit (сдельная работа) → [стр. 40](#)

Akkordlohn (сдельная оплата труда)
→ [стр. 40](#)

Allgemeine Hochschulreife (общее среднее образование, дающее право на поступление в высшее учебное заведение) (см. Abitur (аттестат зрелости)) → [стр. 80](#)

Работодатель → [стр. 06](#)

Arbeitgeber*innenverbände (ассоциации работодателей) → [стр. 07](#)

Работник → [стр. 06](#)

Arbeitslosengeld I (пособие по безработице I, ALG I) → [стр. 83](#)

Arbeitslosengeld II (пособие по безработице II, ALG II) → [стр. 83](#)

Охрана труда → [стр. 39](#)

Arbeitsschutzgesetz (Закон об охране труда, ArbSchG) → [стр. 39](#)

Защитная спецодежда → [стр. 39](#)

Arbeitsstättenverordnung (постановлении о рабочих местах) → [стр. 39](#)

Arbeits- und Sozialrechtsschutz (защита трудовых и социальных прав) → [стр. 60](#)

Рабочее время → [стр. 41](#)

Рабочее время для молодежи → [стр. 41](#)

Рабочее время совершеннолетних обучающихся → [стр. 42](#)

Arbeitszeitgesetz (Закон о продолжительности рабочего времени, ArbZG) → [стр. 42](#)

Медицинское обследование → [стр. 24](#)

Aufhebungsvertrag (договор о прекращении трудовых отношений) → [стр. 61](#)

Ausbildende (обучающая организация)
→ [стр. 06](#)

Ausbilder (инструктор обучения) → [стр. 07](#)

Ausbildung im dualen System (производственное обучение в системе дуального образования) → [стр. 06](#)

Ausbildungsfremde Tätigkeiten (деятельность, не связанная с обучением) → [стр. 35](#)

Ausbildungsinhalte (учебная программа) → [стр. 33](#)

Ausbildungsmittel (средства производственного обучения) → [стр. 38](#)

Ausbildungsnachweis (дневник учета производственного обучения) (см. Berichtsheft (дневник производственного обучения))
Ausbildungsordnungen (регламенты производственного обучения) → [стр. 33](#)

Ausbildungsplan (план производственного обучения) → [стр. 34](#)

Ausbildungsqualität (качество производственного обучения) → [стр. 30](#)

Ausbildungsqualität im Betrieb (качество производственного обучения на предприятии) → [стр. 31](#)

Ausbildungsqualität in der Berufsschule (качество производственного обучения в профессионально-технической школе) → [стр. 32](#)

Ausbildungsrahmenplan (типовой план производственного обучения) → [стр. 33](#)

Ausbildungsvergütung (оплата труда на период профессионального обучения) → [стр. 17](#)

Ausbildungsvertrag (договор на профессиональное обучение) → [стр. 13](#)

Ausbildungszeugnis (свидетельство о прохождении производственного обучения) → [стр. 74](#)

Außerbetriebliche Ausbildung (внепроизводственное обучение) → [стр. 06](#)

В

BAföG für Schüler*innen (ссуда в рамках

Федерального закона о содействии профессиональному образованию для обучающихся) → стр. 63

Банковский счет → стр. 20

Berichtsheft (дневник производственного обучения) → стр. 35

Berufliche Weiterbildung (повышение профессиональной квалификации) → стр. 82

Berufsausbildungsbeihilfe (пособие на профессиональное обучение, BAB) → стр. 63

Berufsbildungsgesetz (Закона о профессиональном обучении, BBiG) → стр. 09

Berufsschule (профессионально-техническая школа) → стр. 48

Работник → стр. 06

Betrieblicher Ausbildungsplan (план производственного обучения на предприятии) (см. Ausbildungsplan (план производственного обучения)) Betriebsrat (производственный совет) → стр. 86

Betriebsvereinbarung (коллективное соглашение) → стр. 44

Betriebsverfassungsgesetz (Закон о представительных органах рабочих на предприятии, BetrVG) → стр. 09

Подача заявки на замещение вакансии → стр. 78

Bildungsträger (учебное заведение) → стр. 88

Bildungsurlaub (учебный отпуск) → стр. 53

Brutto (брутто) → стр. 22

Bundesausbildungsförderungsgesetz (Федеральный закон о содействии профессиональному образованию, BAföG) (см. BAföG für Schüler*innen (ссуда в рамках Федерального закона о содействии профессиональному образованию для обучающихся))

D

Dienstvereinbarung (служебное соглашение) → стр. 44

Дискриминация → стр. 26

Duales System (система дуального образования) (см. Ausbildung im dualen System (производственное обучение в системе дуального образования))

Dr. Azubi → стр. 91

E

Erholungsurlaub (отпуск для отдыха) (см. Отпуск)

Erstuntersuchung (первичное обследование) (см. Медицинское обследование)

Elterngeld (пособие по уходу за ребенком) → стр. 67

Elternzeit (отпуск по уходу за ребенком) → стр. 68

F

Fachabitur (специализированный аттестат зрелости) → стр. 80

Fachhochschule (университет прикладных наук) → стр. 81

Время на дорогу → стр. 42

Отсутствие на рабочем месте → стр. 50

Финансовая помощь на время производственного обучения → стр. 63

Freistellung für die Berufsschule (освобождение на время занятий в профессионально-технической школе) → стр. 48

Freistellung für Prüfung (освобождение для сдачи экзамена) (см. Prüfung (экзамен))

G

Gesetzespyramide (законодательная пирамида) → стр. 08

Профсоюзы → стр. 07

Günstigkeitsprinzip (принцип благоприятствования) → стр. 09

H

Haftpflichtversicherung (страховка от ответственности за причинение вреда третьим лицам) → стр. 21

I

Bankrottство → стр. 71

Interessenvertretung (IV) bei Bildungsträgern (совет коллектива (IV) в учебных заведениях) → стр. 88

J

Jugend- und Auszubildendenvertretung (совет молодежи и обучающихся, JAV) → стр. 84

Jugendarbeitsschutzgesetz (Закон об охране труда несовершеннолетних, JArbSchG) → стр. 09

K

Kindergeld (детское пособие) → стр. 64

Krankenkasse (компания медицинского страхования) → стр. 21

Krankenversicherung (медицинская страховка) → стр. 21

Увольнение → стр. 58

Kurzarbeit (неполная занятость) → стр. 70

L

Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung (расчетный листок) → стр. 22

Lohnsteuerbescheinigung (справка об уплате налога на доходы физических лиц) → стр. 24

M

Mehrarbeit (дополнительная работа) → стр. 44

Mindestlohn (минимальная ставка заработной платы) → стр. 12

Mindestausbildungsvergütung (минимальная сумма оплаты труда на период профессионального обучения) → стр. 19

Minusstunden (неотработанные часы) → стр. 45

Mitbestimmung (участие в деятельности) → стр. 84

Травля → стр. 26

Mutterschutzgesetz (Закон об охране материнства и детства, MuSchG) → стр. 66

N

Nachhauseschicken (отправка домой) → стр. 45

Nebenjob (подработка) → стр. 65

Netto (нетто) → стр. 22

P

Перерыв (см. Ruhepausen (перерывы на отдых)) Совет персонала → стр. 86

Personalvertretungsgesetz (Закон о представительстве рабочих и служащих в государственных учреждениях, PersVG) → стр. 09

Pflegeversicherung (страхование на случай потребности в уходе) (см. Sozialabgaben (взносы на социальное страхование))

Производственная практика → стр. 12

Probezeit (испытательный срок) → стр. 25

Prüfung (экзамен) → стр. 51

R

Rangprinzip (принцип иерархии) → стр. 08

Rechtsschutz gegen eine Kündigung (правовая защита от увольнения) → стр. 60

Rentenversicherung (пенсионное страхование) (см. Sozialabgaben (взносы на социальное страхование))

Ruhepausen (перерывы на отдых) → стр. 46

S

Schlichtungsausschuss (примирительная комиссия) (также Schlichtungsstelle (примирительный совет)) → стр. 60

Schüler*innenvertretung (ученический совет, SV) → стр. 87

Беременность → стр. 66

Schwerbehindertenvertretung (совет по делам лиц с тяжелой формой инвалидности) → стр. 89

Сексуальное домогательство → стр. 26

Solidarität (солидарность) → стр. 92–93

Sozialabgaben (взносы на социальное страхование) → стр. 22

Sozialversicherung (социальное страхование) (см. Sozialabgaben (взносы на социальное страхование))
Sozialversicherungsnummer (номер социального страхования) → стр. 21

Sozialversicherungssystem (система социального страхования)
(см. Sozialabgaben (взносы на социальное страхование)) Steuer (налоги) → стр. 24

Steueridentifikationsnummer (идентификационный номер налогоплательщика) → стр. 20

Streik (забастовка) → стр. 18

Высшее образование → стр. 80

T

Tarifautonomie (тарифная автономия) → стр. 17

Tarifverträge (коллективные договоры о тарифных ставках) → стр. 17

Tarifvertragsparteien (стороны коллективного договора о тарифных ставках) → стр. 17

Teilzeitausbildung (производственное обучение на условиях частичной занятости) → стр. 16

U

Трудоустройство → стр. 77

Сверхурочные часы → стр. 44

Unfallversicherung (страхование от несчастных случаев) (см. Sozialabgaben (взносы на социальное страхование))

Материальная помощь → стр. 63

Отпуск → стр. 52

V

Vergütung (оплата труда)
(см. Ausbildungsvergütung (оплата труда на период профессионального обучения) и Mindestausbildungsvergütung (минимальная сумма оплаты труда на период профессионального обучения))

Сокращение срока производственного обучения → стр. 15

Vertrauensleute (доверенные лица) → стр. 89

W

Warnstreik (предупредительная забастовка) → стр. 18

Wegezeit (время на дорогу) (см. Время на дорогу) Weiterbildung (повышение квалификации) (см. Berufliche Weiterbildung (повышение профессиональной квалификации))

Wohngeld (дотация на аренду жилья) → стр. 64

Z

Сертификат → стр. 74

Тайный язык характеристик → стр. 75

Zweiter Bildungsweg (второй путь к высшему образованию) (см. Высшее образование)

Выходные данные

Ответственный согласно закону о печати
Кристоф Беккер, национальный секретарь молодежной
профсоюзной организации DGB

Издатель

Федеральный исполнительный комитет DGB
Отдел по делам молодежи и молодежной политике, Henriette-Herz-
Platz 2, 10178 Berlin (Берлин, Германия)

Концепция и текст

Федеральный исполнительный комитет DGB в сотрудничестве с gol-
denbogen. politische kommunikation

Юридическая экспертиза и консультации

RA Stefan Senkel

Оформление

4S Design

Фотографии

Заголовок: Addictive Stock/photocase.de, стр. 03: Jörg Farys, стр. 05:
go2/photocase.de, стр. 10: Nikada/istockphoto.com, стр. 18:
Rawpixel.com/stock.adobe.com, стр. 23: butenkow/istockphoto.com,
стр. 27: Helgi/photocase.de, стр. 28: Grapelimages/istockphoto.com,
стр. 36: suze/photocase.de, стр. 43: Sol Stock/istockphoto.com, стр. 47:
Halfpoint/stock.adobe.com, стр. 51: go2/photocase.de, стр. 59: oa-
tawa/istockphoto.com, стр. 62: VladTeodor/istockphoto.com, стр. 69:
DancehallCaballero/photocase.de, стр. 72: martin-dm/istockphoto.com,
стр. 79: Aleksandra Suzi/photocase.de, стр. 82: AnnaStills/
istockphoto.com

Печать

DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Издание 3-е, июнь 2022 г.

При финансовой поддержке:



Федеральное министерство
по делам семьи, пожилых граждан,
женщин и молодежи Германии



SOLIDARITÄT
GEHT
IMMER