



Fotos: Adobe Stock/Kzemon (rechts), Adobe Stock/Goodluz

Ob im Einzelhandel, der Industrie oder der Landwirtschaft: Auszubildende tauchen mit dem Berufsstart in eine neue Welt mit vielen neuen Begriffen und Fragen ein.

Was Auszubildende zum Berufsstart wissen müssen

AZUBI-LEXIKON Wir erklären von A bis Z die wichtigsten Begriffe für Berufsanfänger

Mit der Ausbildung beginnt für viele junge Menschen der Start ins Berufsleben – und damit ein ganz neuer Lebensabschnitt. Auch wenn die Arbeitsfelder vom Handwerk oder der Verwaltung übers Bankenwesen bis hin zu einer Tätigkeit in der Landwirtschaft sehr vielfältig sind, bleibt eines immer gleich: Du musst dich in einem Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule zurechtfinden. Neue Aufgaben, Rechte und Pflichten kommen auf dich zu. Dabei tauchen jede Menge neue Begriffe und Fragen auf. Wir geben dir in unserem Azubi-Lexikon einen Überblick darüber: Von A wie Arbeitszeit, B wie Berichtsheft über T wie Tarifvertrag bis Z wie Zwischenprüfung findest du die wichtigsten Infos und Tipps in alphabetischer Reihenfolge. Zudem zeigen wir dir in unserem

herausnehmbaren Einhefter, welche Ansprechpartner und Beratungsstellen es gibt, wenn du Probleme im Betrieb oder der Berufsschule hast.

Wenn du noch mehr Infos zu Ausbildung und Beruf suchst, wirst du auf unserer Website unter www.arbeitskammer.de/themenportale/das-themenportal-fuer-auszubildende-und-berufsanfaenger/ fündig. Dort gibt es weitere AK-Publikationen, die sich an Berufsanfänger richten, Infos zu Gewerkschaften und Jugend sowie zu unserem Beratungsangebot, das allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Saarland offensteht.

Wir wünschen dir einen guten Start in die Ausbildung!

Von A bis Z

Die wesentlichen Dinge auf den Punkt gebracht

II-VIII

Wer hilft wann weiter?

Jede Menge Infos über wichtige Ansprechpartner

A, B, D

Gewerkschaften

Warum es sich lohnt, Mitglied zu werden

C

IN EIGENER SACHE

Das Azubi-Lexikon soll dir den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt erleichtern und dabei helfen, Unsicherheiten aus dem Weg zu räumen. Wir haben die wichtigsten Informationen in diesem Leitfaden zusammengestellt. Er kann zwar nicht alle Fragen beantworten und auch keine persönliche Beratung ersetzen, aber dir die Orientierung im Dschungel der Arbeitswelt erleichtern. *Kleiner Tipp: Zu Begriffen mit ➔ gibt es an anderer Stelle weitere Hinweise.*

A

- > Abmahnung
- > Agentur für Arbeit
- > Akkordarbeit
- > Arbeitsrecht
- > Arbeitszeit
- > Assistierte Ausbildung flexibel
- > Ausbildungsdauer

Infos zur Ausbildungsdauer gibt es unter www.bibb.de/berufe und unter berufenet.arbeitsagentur.de

Abmahnung

Eine Abmahnung ist eine Art Warnschuss. Du kannst sie bekommen, wenn du gegen deine Vertragspflichten (➔ *Ausbildungsvertrag, S. III*) verstößt, dich also falsch verhalten hast. Mit der Abmahnung gibt dir der Arbeitgeber Gelegenheit, dich wieder korrekt, also „vertragstreu“ zu verhalten. Wenn du genau das gleiche missbilligte Verhalten wiederholst, kann dir der Arbeitgeber unter Umständen sogar kündigen (➔ *Kündigung, S. VI*).

Agentur für Arbeit

Die Agenturen für Arbeit unterstützen dich umfassend in Sachen Arbeits- und Berufsberatung sowie Arbeitsvermittlung (➔ *siehe Einhefter, S. A*).

Akkordarbeit

Jugendliche dürfen nicht im Akkord beschäftigt werden. Akkordarbeit bedeutet, dass das Tempo der Arbeit durch Zeit, Lohn oder Stückzahl vorgegeben ist. Ausnahmen ermöglicht das Jugendarbeitsschutzgesetz (➔ *S. V*), wenn diese Maßnahmen notwendig sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Es schreibt aber auch vor, dass der Schutz des Jugendlichen durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet sein muss.

Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht enthält eine Vielzahl einzelner Gesetze, die auch für Azubis gelten, wie beispielsweise das Bundesurlaubsgesetz, das Mutterschutzgesetz oder das Entgeltfortzahlungsgesetz. Neben den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gesetzen gelten für Azubis auch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und das Jugendarbeitsschutzgesetz (➔ *S. V*). Diese Gesetze legen für Azubis bestimmte Mindestanforderungen, etwa zur Arbeitszeit und zum Urlaubsanspruch, fest, die dein Arbeitgeber nicht unterlaufen darf, selbst wenn du damit einverstanden wärest.

Arbeitszeit

Als Arbeitszeit gilt die Zeit von Beginn bis Ende der Beschäftigung in deinem Betrieb inklusive

aller Tätigkeiten, die notwendig sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Dazu gehört auch, wenn du Maschinen reinigst, deine Schutzkleidung an- oder ausziehst und deinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz herrichtest. Die tatsächliche Arbeitszeit ist im Ausbildungs- oder Tarifvertrag (➔ *S. III und S. VII*) geregelt. Bei der Arbeitszeit gibt es einige Unterschiede zwischen volljährigen und minderjährigen Azubis. Wenn du noch nicht 18 Jahre alt bist, gilt für dich das Jugendarbeitsschutzgesetz (➔ *S. V*). Darin findest du alles zum Thema Arbeitszeit sowie Regelungen zu Schichtdienst, Ruhezeiten und Pausen. Abweichende Regelungen können sich aber aus Tarifverträgen ergeben. Für gewöhnlich hast du als minderjähriger Auszubildender eine Fünftagewoche. Zwischen deinen Arbeitstagen müssen zwölf Stunden Freizeit liegen, und deine zwei wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinanderfolgen. Gewöhnlich beträgt deine tägliche Höchstarbeitszeit acht und wöchentlich bis zu 40 Stunden. Wenn du unter 18 bist, darf deine Arbeit nicht früher als um 6 Uhr morgens beginnen – volljährige Azubis betrifft diese Einschränkung nicht. Ausnahmen bestehen in Bäckereien oder in der Landwirtschaft. Bist du minderjährig, ist für dich spätestens um 20 Uhr Arbeitsende. Für über 16-jährige Jugendliche gibt es Abweichungen: Sie dürfen in Gaststätten bis 22 Uhr oder in Mehrschicht-Betrieben bis 23 Uhr beschäftigt werden.

Assistierte Ausbildung flexibel

Die Assistierte Ausbildung flexibel (AsAflex) ist ein Angebot der Agentur für Arbeit (➔ *siehe Einhefter Seite A*).

Ausbildungsdauer

Die Ausbildung dauert in den anerkannten Ausbildungsberufen üblicherweise zwischen zwei und dreieinhalb Jahre. Die Ausbildungszeit lässt sich aber auch verkürzen (➔ *Verkürzung der Ausbildung, S. VIII*), wenn du Berufserfahrung, Abitur oder Studiennachweise in einem vergleichbaren Fachgebiet

Ausnahmen von der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeit gelten zum Beispiel für Bäckerlehrlinge, die über 16 Jahre alt sind.



Fotos: P. Scudato / D. Angiolillo

mitbringst oder besonders gute Leistungen zeigst. Deine Ausbildung endet mit der Bekanntgabe der erfolgreich bestandenen Abschlussprüfung oder auch mit dem Ablauf deiner Ausbildungszeit.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Das BBiG verbietet Azubis alle Tätigkeiten, die nicht dem Ausbildungszweck dienen. Das bedeutet: Dein Ausbilder darf dir nicht immer wieder die gleichen Aufgaben geben, bei denen du nichts mehr lernst, weil du sie schon längst kannst. Auch das ständige Putzen von Werkstätten und Büros, Kaffee kochen, regelmäßige Botengänge oder die Erledigung von monotonen Ablagearbeiten über einen längeren Zeitraum hinaus sind nicht erlaubt. Dein Ausbilder darf dir auch keine Arbeiten zumuten, die körperlich viel zu anstrengend sind. Allerdings können im Einzelfall auch ausbildungsfremde Tätigkeiten zulässig sein, wenn sie nicht andauernd vorkommen und die Arbeiten abwechselnd von allen Beschäftigten im Betrieb übernommen werden.

Ausbildungsvergütung

Wenn du dein Ausbildungsverhältnis nach dem 1. 1. 2020 begonnen hast, gilt für dich eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung (→ S. VI). Wenn du bereits vor dem 1. 1. 2020 deine Ausbildung begonnen hast, profitierst du nicht von der Neuregelung. Für dich gilt dann weiterhin, dass du als Azubi einen Anspruch auf angemessene Vergütung hast. Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist je nach Branche unterschiedlich und richtet sich auch danach, ob in deinem Betrieb ein Tarifvertrag (→ S. VII) gilt. Über die jährlichen Tarifierhöhungen, die die Gewerkschaften aushandeln, erhältst du Auskunft bei den Jugend- und Ausbildungsvertretungen (→ S. V), den Betriebs- oder Personalräten (→ S. IV) sowie den Gewerkschaften (→ siehe Einhefter, S. C und D). Aber auch wenn für dich kein Tarifvertrag gilt, darf die Vergütung nicht zu niedrig sein. Sie muss mindestens 80 Prozent des tariflichen Ausbildungslohns betragen.

Ausbildungsvertrag

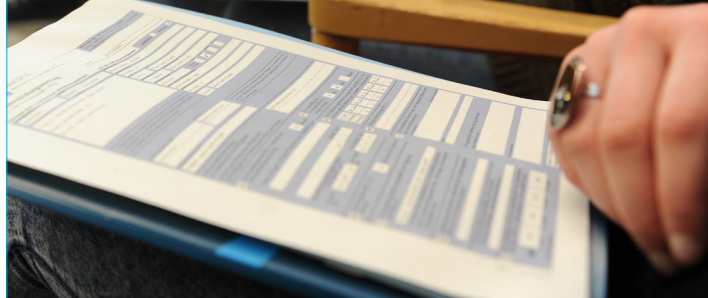
Mit deinem Ausbildungsbetrieb schließt du einen Ausbildungsvertrag. Dieser Vertrag muss registriert sein: je nach Beruf entweder bei der Industrie- und Handelskammer (IHK), der Handwerkskammer (HWK), der Ärztekammer oder einer sonstigen Berufskammer (→ Zuständige Stellen, siehe Einhefter, S. B und D) oder auch bei einem Ministerium oder einer anderen Behörde, die dafür zuständig ist. Im Vertrag ist alles Wichtige festgeschrieben: der Ausbildungsplan, Beginn und Dauer der Ausbildung, Art und Ziel der Ausbildung, Dauer der täglichen Arbeitszeit und des Urlaubs, Höhe der Ausbildungsvergütung und anderer Leistungen. Er kann auch Verweise auf Tarifverträge (→ S. VIII) oder Dienstvereinbarungen enthalten.

Auslandsaufenthalt

Du möchtest während der beruflichen Ausbildung ein Berufspraktikum im Ausland machen? Das ist bis zu einem Viertel der Ausbildungszeit möglich. Nach dem Berufsbildungsgesetz kann ein Auslandsaufenthalt als Bestandteil deiner Ausbildung gelten, sodass deine Azubi-Vergütung weitergezahlt wird und du keinen Urlaub (→ S. VII) nehmen musst. Voraussetzung hierfür ist, dass du dich vorher mit deinem Ausbildungsbetrieb abgestimmt, einen Antrag auf Befreiung von der Berufsschulpflicht gestellt und die zuständige Kammer (→ Zuständige Stellen, siehe Einhefter, S. B und D) informiert hast. Den versäumten Lernstoff musst du aber in Eigenregie nachholen.

Berichtsheft

Im Berichtsheft sollst du deinen Ausbildungsverlauf dokumentieren. Du musst also regelmäßig aufschreiben, was du in der Ausbildung gemacht und gelernt hast. Das machst du täglich oder wöchentlich. Das Führen des Berichtshefts darf während der Arbeitszeit erledigt werden. Es ist sehr wichtig, weil es als Ausbildungsnachweis dient. Ohne dieses Heft wirst du nicht zur Abschlussprüfung zugelassen. Es muss regelmäßig von deinem Ausbilder kontrolliert und abge-



Im Ausbildungsvertrag sind viele verschiedene Details wie Arbeitszeit oder Urlaub geregelt.

zeichnet werden, am besten auch noch von Klassenlehrerin oder Klassenlehrer in der Berufsschule.

Berufsschule

Als Azubi hast du eine Berufsschulpflicht. So sehen es das Saarländische Schulpflichtgesetz, das BBiG und das Jugendarbeitsschutzgesetz (→ S. VI) vor. Während der Ausbildungsbetrieb für deine praktische Ausbildung verantwortlich ist, lernst du in der Berufsschule das nötige theoretische Fachwissen. Zusammen ergeben Schule und Betrieb das in Deutschland verbindliche duale System der Berufsausbildung. Der Betrieb muss dich für den Besuch der Berufsschule freistellen, die Schule hat Vorrang. Der Unterricht findet entweder an ein oder zwei Tagen pro Woche oder als einwöchiger Blockunterricht statt. Berufsschulzeit wird als Arbeitszeit angerechnet. Hierzu zählen für alle Azubis, unabhängig vom Alter, folgende Zeiten:

- die Berufsschulunterrichtszeit einschließlich der Pausen,
- Berufsschultage mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche (Anrechnung mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit),
- Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen (Anrechnung mit der durchschnittlichen wöchentlichen Ausbildungszeit),
- die Zeit der Freistellung für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind (Anrechnung mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen),
- die Zeit der Freistellung für den Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht (Anrechnung mit der durchschnittlichen täglichen Ausbildungszeit).

A

> Ausbildungsfremde Tätigkeiten
> Ausbildungsvergütung
> Ausbildungsvertrag
> Auslandsaufenthalt

B

> Berichtsheft
> Berufsschule

I

Weitere Infos zur Vergütung in den verschiedenen Ausbildungsberufen findest du im Info-Portal BERUFENET und in der Broschüre „Beruf aktuell“. Die Broschüre gibt es in den Berufsinformationszentren und unter arbeitsagentur.de.

Auf entgeltatlas.arbeitsagentur.de kannst du erfahren, wieviel Geld in welchen Berufen du nach Abschluss der Ausbildung verdienen kannst.

Infos zu Berufspraktika im Ausland findest du unter www.go-ibs.de.

B

> Betrieblicher Ausbildungsplan
> Betriebsgeheimnis
> Betriebsrat
> Bewerbung

Betrieblicher Ausbildungsplan

Bei nicht bestandener Abschlussprüfung kannst du von deinem Ausbildungsbetrieb verlangen, dass das Ausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung verlängert wird, höchstens jedoch um ein Jahr.

E

> Einstellungstermin

F

> Fachliteratur
> Finanzamt

Betriebsgeheimnis

Als Azubi musst du über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse auch Freunden und Verwandten gegenüber schweigen. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sind zum Beispiel Rezepte (chemische Zusammensetzung), spezielle technische Verfahren, geplante Unternehmensstrategien oder geheime Kundenlisten. Wenn du Betriebsgeheimnisse ausplauderst, musst du mit einer Abmahnung (→ S. II) oder sogar mit einer Kündigung (→ S. VI) und auch mit Schadenersatzansprüchen rechnen. Ein Betriebsgeheimnis ist nur dann als solches zu bewerten, wenn sich aus dem Bekanntwerden wirtschaftliche Nachteile für den Betrieb ergeben. Und: Dein Ausbilder muss dich ausdrücklich darauf hinweisen, dass eine bestimmte Information geheim zu halten ist.

Betriebsrat

Der Betriebsrat (im Unternehmen) oder der Personalrat (im öffentlichen Dienst) wird von den Arbeitnehmern im Betrieb oder in der Dienststelle gewählt und vertritt ihre Interessen. Er ist auch für dich als Azubi und Jugendlicher

zuständig und arbeitet daher eng mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (→ S. V) zusammen. Der Betriebs- oder Personalrat verhandelt mit dem Arbeitgeber zum Beispiel über Arbeitszeit oder Arbeitsbedingungen. Er achtet auch auf die Einhaltung von Tarifverträgen (→ S. VIII) und gesetzlichen Bestimmungen. Bei Maßnahmen wie Kündigungen (→ S. VI) oder Neueinstellungen hat er ein Mitbestimmungs- oder zumindest ein Anhörungsrecht.

Bewerbung

Bewerbungen können heutzutage per Post, per E-Mail oder per Online-Formular erfolgen. Erkundige dich, welche Form das Unternehmen erwartet. Die klassische Bewerbung besteht aus drei Teilen: einem Anschreiben, einem tabellarischen Lebenslauf sowie Schul- und Arbeitszeugnissen. Das Anschreiben im Brief-Stil soll das Unternehmen von deiner Motivation und deinen Fähigkeiten für den Beruf überzeugen. Für den Postversand steckst du die Dokumente in eine Mappe. Für den Versand per E-Mail hängst du sie an die Mail an. Achte dabei auf eine seriöse Absender-Mail-Adresse. Online-Formulare füllst du nach den jeweiligen Vorgaben aus.

Einstellungstermin

Du kannst theoretisch die Berufsausbildung zu jedem gewünschten Zeitpunkt beginnen. Praktisch beginnt sie meist nach

den Sommerferien, damit Azubis am kompletten Berufsschuljahr (→ *Berufsschule*, S. VIII) teilnehmen können. Wenn deine Ausbildung (→ S. III) zwischen dem 1. Oktober und dem 30. April endet, legst du die Abschlussprüfung im Winter (Dezember bis Februar) ab. Läuft dein Vertrag zwischen dem 1. Mai und dem 30. September aus, erfolgt die Abschlussprüfung im Sommer (Mai bis August). Wenn der Ausbildungsbetrieb dir die Zusage zur Ausbildung erteilt hat, muss er unverzüglich, in jedem Fall vor Beginn der Berufsausbildung, den Ausbildungsvertrag schriftlich ausfertigen und der zuständigen Kammer (→ *Zuständige Stellen*, siehe Einhefter S. B und D) oder Behörde vorlegen.

Fachliteratur

Früher mussten Azubis ihre Fachliteratur häufig selbst bezahlen. Seit dem Jahr 2020 wird deine Fachliteratur ausdrücklich als Ausbildungsmittel anerkannt. Die Ergänzung im Gesetz (BBIg) stellt klar, dass Fachliteratur, die für die betriebliche Ausbildung erforderlich ist, von Auszubildenden nicht aus eigenen Mitteln finanziert werden muss, sondern vom Ausbildungsbetrieb zur Verfügung gestellt werden soll.

Finanzamt

Damit der Arbeitgeber deine Lohnsteuer korrekt berechnen kann, benötigt er deine ELStAM-Daten (Elektronische Lohnsteuer Abzugs Merkmale), wie zum Beispiel Steuerklasse, Freibetrag, Kirchensteuerabzugsmerkmal. Er braucht gleich zu Ausbildungsbeginn von dir dein Geburtsdatum und deine Steuer-Identifikationsnummer, damit er berechtigt ist, diese ELStAM-Daten abzurufen. Nach Ablauf des Kalenderjahres oder auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses/Beschäftigungsverhältnisses erhältst du einen Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung. Darauf sind der Bruttolohn sowie die Steuer- und Sozialversicherungszahlungen genau ausgewiesen.

Mehr zur Mitbestimmung findest du auf www.boeckler.de/mitbestimmung.htm und zum Thema Bewerbung auf www.arbeitsagentur.de.



Eine klassische Bewerbung besteht aus drei Teilen, dem Anschreiben, dem Lebenslauf und den Zeugnissen.

Freistellung zur Prüfung

Am letzten Ausbildungstag vor der schriftlichen Abschlussprüfung muss dein Chef dich für einen Lerntag bezahlt freistellen (→ S. III). Die Anrechnung erfolgt mit deiner durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit.

Gewerkschaften

Die Gewerkschaften vertreten die Interessen der Beschäftigten (→ siehe Einhefter, S. C und D).

Handynutzung im Betrieb

Während der Arbeitszeit sollten private Telefonate tabu sein. Arbeitgeber können dir die Nutzung deines Mobiltelefons im Betrieb aber erlauben oder sie stillschweigend dulden. Sollte dein Chef allerdings seine Meinung ändern und dir die Handynutzung bei der Arbeit verbieten, musst du das von jetzt auf gleich befolgen. Andernfalls riskierst du eine Abmahnung (→ S. III), bei Wiederholung sogar eine Kündigung (→ S. VI). Ausgenommen von dem Handy-Verbot sind Notfallsituationen und betriebsbedingte Anlässe. Auch in der Pause ist das Telefonieren mit deinem Handy nicht verboten.

JAV – Vertretung der Jugendlichen und Azubis

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist Ansprechpartnerin für die Azubis in einem Betrieb. Das Betriebsverfassungsgesetz oder das Personalvertretungsgesetz legen fest, dass Jugendliche und Azubis in Betrieben mit mindestens fünf Jugendlichen eine eigene Interessenvertretung wählen können. Wählen dürfen alle Azubis, Umschüler unter 25 Jahren und alle Jugendlichen in einem Betrieb, die unter 18 Jahre alt sind. Wählbar sind alle, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die JAV überwacht, ob Gesetze, Verträge oder Vereinbarungen, die für Jugendliche unter 25 Jahren gemacht wurden, eingehalten werden. Dazu zählen das Jugendarbeitsschutzgesetz (→ S. V) sowie das Berufsbildungsgesetz, Tarifverträge (→ S. VIII) und Betriebsvereinbarungen. Die JAV setzt sich



Foto: Adobe Stock/pressmaster

Azubis dürfen ihr Handy während der Arbeitszeit nur nutzen, wenn der Chef private Telefonate erlaubt. In der Pause ist der Griff zum Handy aber natürlich gestattet.

für die Interessen der Azubis ein und arbeitet eng mit dem Betriebs-/Personalrat (→ S. IV) zusammen, indem sie über ihn Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildung oder Beschwerden an die Unternehmensleitung weitergibt.

Jugendarbeitsschutzgesetz

Das Jugendarbeitsschutzgesetz soll, wie der Name schon sagt, Jugendliche vor gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen schützen. Deshalb legt es Grund- und Schutzregeln fest. Es regelt die Arbeitszeiten (→ S. II), die Pausen und den Urlaub (→ S. VIII) für Jugendliche im Betrieb. Es enthält auch Regelungen zur Freistellung für die Berufsschule (→ S. III) und das Verbot der Akkordarbeit (→ S. II) für Jugendliche.

Krankenkassen

Krankenkassen sind zuständig für die Krankenversicherung. Mit Beginn deiner Ausbildung wirst du selbst Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung. Du kannst dir aussuchen, in welcher Krankenkasse du Mitglied werden möchtest. Es ist ratsam, vorher die Zusatzleistungen und Zusatzbeiträge der Kassen zu vergleichen. Du kannst die Krankenkasse – unter Beachtung der Kündigungsfristen und bestimmter Voraussetzungen – später auch wieder wechseln.

Krankmeldung

Wenn du krank wirst, musst du dies sofort und vor allem noch vor Arbeitsbeginn deinem Ausbildungsbetrieb melden. Ein kurzer Anruf reicht zunächst aus. Für die Berufsschule (→ S. III) genügt eine schriftliche Entschuldigung mit deiner eigenen Unterschrift (bei Volljährigkeit) oder der deiner Erziehungsberechtigten. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, musst du dem Betrieb spätestens am vierten (Kalender-)Tag eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Achtung: Deine Chefin darf die ärztliche Bescheinigung auch schon ab dem ersten Krankheitstag von dir verlangen. Ab 2023 übermittelt die Krankenkasse deinem Arbeitgeber automatisch die vom Arzt gemeldeten Informationen über eine verschlüsselte Datenverbindung ohne Angabe der Diagnose.

Kurzarbeit

Wenn sich dein Betrieb in Kurzarbeit befindet, kann dies unter Umständen auch Auswirkungen auf deine Ausbildung haben. Wenn du eine Ausbildung nach dem BBIG absolvierst, gehörst du als Azubi zwar zu den versicherungspflichtigen Beschäftigten und hast deshalb grundsätzlich Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Allerdings sind Azubis bei Arbeitsausfall für einen Zeitraum von sechs Wochen durch Fortzahlung der Ausbildungsvergütung geschützt. Frühestens danach kann ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld bestehen.

F

> Freistellung zur Prüfung

G

> Gewerkschaften

H

> Handynutzung im Betrieb

J

> JAV – Vertretung der Jugendlichen und Azubis
> Jugendarbeitsschutzgesetz

K

> Krankenkassen
> Krankmeldung
> Kurzarbeit

I

Seminarangebote für JAVs findest du auf www.bildungszentrum-kirke.de.

K

> Kündigung
> Kündigungsschutz

Kündigung

Sobald die Probezeit vorbei ist, kann dir der Ausbildungsbetrieb nur kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, wie zum Beispiel Diebstahl oder häufiges unentschuldigtes Fehlen trotz Abmahnung. Aber auch du als Azubi brauchst einen wichtigen Grund, wenn du das Ausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit beenden willst. Akzeptiert wird etwa eine Kündigung aus Gesundheitsgründen (mit ärztlichem Attest). Ein wichtiger Grund liegt nicht vor, wenn du einfach nur den Betrieb wechseln möchtest. Das ist nach Ablauf der Probezeit nicht mehr möglich. Dafür kommt höchstens ein Aufhebungsvertrag in Betracht. Etwas anderes gilt, wenn du dich in einem anderen Beruf ausbilden lassen oder die Berufsausbildung ganz aufgeben möchtest. Dann darfst du kündigen, musst aber eine vierwöchige Kündigungsfrist einhalten.

Kündigungsschutz

Wenn du nach der Probezeit eine Kündigung erhalten hast, kannst du dich dagegen wehren, wenn sie nicht gerechtfertigt ist. Dann musst du bei der zuständigen Kammer (→ *Zuständige Stellen*, siehe Einhefter S. B und D) die Einberufung des Schlichtungsausschusses (→ S. VII) beantragen. Gibt es keine Einigung und hält der Ausschuss die Kündigung sogar für gerechtfertigt, kannst du innerhalb von zwei Wochen beim Arbeitsgericht Klage erheben. Wenn es keinen Schlichtungsausschuss gibt, kannst du direkt beim Arbeitsgericht klagen. Die Klage muss dann spätestens innerhalb von drei Wochen ab Erhalt der Kündigung erhoben werden. Für Schwangere, Azubis in Elternzeit und schwerbehinderte Azubis sowie JAV-Mitglieder gilt ein besonderer Kündigungsschutz.

Vorsicht!
Wegen
Tattoos oder
auch
Piercings
kommt es
immer wieder
zum Streit
zwischen
Ausbilder und
Azubi.



M

> Mindestausbildungvergütung

Mindestausbildungvergütung

Wenn du ab dem 1.1.2020 deine Berufsausbildung begonnen hast, hast du Anspruch auf eine Mindestausbildungvergütung. Diese wird bis 2023 schrittweise erhöht (siehe Tabelle). Im Jahr 2022 beträgt ihre Höhe zwischen 585 Euro und 819 Euro in Abhängigkeit vom Ausbildungsjahr. Für die nach § 7a Absatz 2 Satz 1 BBiG verlängerte Dauer der Teilzeitberufsausbildung muss jedoch kein weiterer Anstieg der Vergütung erfolgen. Ab 2024 wird die Mindestausbildungvergütung nach dem Durchschnitt aller Ausbildungsvergütungen automatisch erhöht. Azubis, die ihr Ausbildungsverhältnis bereits vor Januar 2020 begonnen haben, profitieren nicht von der Neuregelung (→ S. III). Eine weitere Ausnahme gibt es, wenn für dich ein Tarifvertrag (→ S. VII) gilt, der eine Ausbildungvergütung unterhalb der Mindestausbildungvergütung vorsieht, obwohl dies in der Praxis nur bei verhältnismäßig wenigen Tarifverträgen der Fall sein wird. Nahezu alle Tarifverträge, in denen Ausbildungsvergütungen geregelt sind, liegen deutlich oberhalb der Mindestausbildungvergütung. Wenn dies dennoch der Fall ist, dürfen tarifgebundene Betriebe sich nach diesem Tarifvertrag richten. Andererseits besteht ein Anspruch auf eine höhere als die gesetzliche Mindestvergütung, wenn der vereinbarte Ausbildungslohn den jeweiligen Tariflohn um mehr als 20 Prozent unterschreitet.

Vergütungsstufen bis 2023 in Euro:

	2022	2023
1. Ausbildungsjahr	585	620
2. Ausbildungsjahr	690	732
3. Ausbildungsjahr	790	837
4. Ausbildungsjahr	819	868

Piercing, Tattoos, Kleidung, Frisur

Immer wieder kommt es aufgrund von Äußerlichkeiten zum Streit zwischen Ausbildern und Auszubildenden. Dabei geht es nicht nur um Geschmacksfragen. Beide haben Rechte und Pflichten. Einerseits bist du als Azubi verpflichtet, dich an die im Ausbildungsbetrieb geltenden Ordnun-

gen zu halten. Andererseits dürfen diese Ordnungen aber nicht in dein Recht zur freien Entfaltung der Persönlichkeit eingreifen. Das garantiert das Grundgesetz in Artikel 2. Das heißt zum Beispiel: Lange Haare dürfen nicht verboten werden, aber du musst dabei auch die Arbeitsschutzbestimmungen und Hygienevorschriften einhalten. An einer Drehbank bist du etwa verpflichtet, ein Haarnetz oder eine andere geeignete Kopfbedeckung zu tragen. Schwierig wird es bei Fällen, in denen dein Aussehen als Auszubildende oder Auszubildender als berufs- und geschäftsschädigend ausgelegt werden kann. Dann kann dein Chef verlangen, dass du dein Erscheinungsbild dem für die Firma oder der Branche üblichen Aussehen anpasst. Am besten sprichst du in einem solchen Fall mit deinem Ausbilder.

Probezeit

Am Anfang jeder Ausbildung steht eine Probezeit. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) regelt, dass sie mindestens einen Monat und höchstens vier Monate dauern kann. In einigen Ausbildungsberufen, zum Beispiel in der Krankenpflege, gibt es längere Probezeiten von bis zu sechs Monaten. Ein vorausgegangenes Praktikum darf nicht auf die Probezeit angerechnet werden. Die Probezeit soll sowohl dir als auch dem Ausbildungsbetrieb Gelegenheit geben, die getroffene Entscheidung noch einmal zu überdenken. Daher können sowohl du als auch deine Ausbilderin oder dein Ausbilder in dieser Phase den Ausbildungsvertrag kündigen. Dies kann ohne Angabe von Gründen und in der Regel ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist (→ *Kündigung, Kündigungsschutz*, S. VI) erfolgen.

Prüfung nicht bestanden

Bei nicht bestandener Abschlussprüfung kannst du von deinem Ausbildungsbetrieb verlangen, dass das Ausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung verlängert wird, höchstens jedoch um ein Jahr.

Schlichtungsausschuss

Der Schlichtungsausschuss ist eine Stelle zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen dir und deinem Ausbildungsbetrieb. In ihm sitzt neben einem Arbeitgebervertreter auch ein Vertreter der Arbeitnehmer. Der Ausschuss wird nur auf Antrag von dir oder deinem Betrieb tätig. Bevor du etwa eine Klage wegen einer Kündigung oder einer ungerechtfertigten Abmahnung beim Arbeitsgericht einreichst, musst du eine Sitzung des Ausschusses beantragen. Deinen Antrag musst du schriftlich und kurz begründet bei der zuständigen Stelle, beispielsweise der IHK (→ *Zuständige Stellen, siehe Einhefter S. B und D*) einreichen. Du kannst die Verhandlung selbst führen oder dich vertreten lassen. Eine Vertretung durch einen Gewerkschafter ist zulässig, wenn diese Person kraft Satzung oder Vollmacht befugt ist.

Social Media

Bei Meinungsäußerungen in sozialen Netzwerken, beim Posten von Bildern oder Liken ist immer Vorsicht geboten. Geschäfts- und/oder rufschädigende Äußerungen oder Beleidigungen bezüglich deines Betriebes können dein Ausbildungsverhältnis massiv gefährden. Auch fremdenfeindliche oder strafrechtlich relevante Postings können eine fristlose Kündigung (→ *S. VI*) rechtfertigen. Außerdem solltest du alle Einstellungen regelmäßig überprüfen, deine Freundeslisten und Profile checken und die Markierungen auf Fotos ausschalten. Fehlende Vorsichtsmaßnahmen in den Facebook-Profileinstellungen erleichtern es vielen Chefs und Vorgesetzten, Druck auf Beschäftigte auszuüben. Auf Facebook hochgeladene Fotos werden beispielsweise oft als Beweis für angebliches „Krankmachen“ und als Beleg für fristlose Kündigungen genutzt (→ *S. VI*).

Sonderurlaub

Bei wichtigen persönlichen Ereignissen kannst du von der Arbeit freigestellt werden. In der Regel geht das bei eigener Heirat, Tod eines engen Verwandten oder der Geburt des gemeinsamen Kindes. Auch Termine bei einer Behörde oder die Vorladung zu Gericht sowie die Wahrneh-

mung eines öffentlichen Amtes können triftige Gründe sein. Genaueres hierzu kann dein Ausbildungsvertrag, ein Tarifvertrag (→ *S. VIII*) oder eine Betriebsvereinbarung enthalten. Dort kann der Anspruch auf „Sonderurlaub“ allerdings auch ausgeschlossen sein.

Sozialversicherung

Mit Beginn deiner Ausbildung genießt du den Schutz des Sozialversicherungssystems (Kranken-, Arbeitslosen-, Renten-, Pflegeversicherung). Für die rechtzeitige Meldung bei der Sozialversicherung ist dein Ausbildungsbetrieb zuständig. Dieser führt auch die Beiträge ab. Die Leistungen zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden nicht für dich selbst angespart, sondern unmittelbar an Kranke, Arbeitslose und Pflegebedürftige verwendet. Gleichzeitig erhältst du durch deine Einzahlung das Anrecht auf Unterstützung, falls du selbst einmal Hilfe brauchst. Die Ausbildungszeit zählt in deine spätere Rente mit ein. Diese Zeit wird in der Rentenberechnung höher bewertet. Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz besteht auch für Azubis über die zuständige Berufsgenossenschaft des Ausbildungsbetriebs.

Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag legt die Arbeitsbedingungen und Vergütungen für Azubis und die anderen Beschäftigten in einem Betrieb fest. Die Gewerkschaft (→ *siehe Einhefter, S. C und D*) und der Arbeitgeberverband handeln die Tarifverträge miteinander aus. Im Vertrag geht es immer um zwei Arten von Tarifen: um den Lohn- oder Gehaltstarif sowie um den Mantel- oder Rahmentarif. Dieser regelt Urlaub, Arbeitszeit und Kündigungsfristen (→ *Kündigung, S. VI*). Tarifverträge gelten nur für eine bestimmte Zeit und werden danach neu verhandelt. Wenn du Mitglied in einer Gewerkschaft bist und dein Betrieb dem Arbeitgeberverband angehört, dann kannst du die Einhaltung der tariflichen Regelungen gerichtlich einklagen. Es gibt aber auch Tarifverträge, die für alle Arbeitnehmer und -geber einer Branche und unabhängig von einer Gewerkschafts- oder Verbands-Mitgliedschaft verbindlich sind.

Teilzeitausbildung

Das neue BBiG hat die Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren, erweitert. Eine Teilzeitausbildung kann also zur Vereinbarkeit familiärer Verpflichtungen (Betreuung eines eigenen Kindes oder Pflege eines Angehörigen) und Ausbildung beitragen oder etwa Menschen mit Beeinträchtigungen unterstützen. Voraussetzung ist, dass dein Ausbildungsbetrieb zustimmt. Dann könnt ihr die Teilzeitausbildung im Ausbildungsvertrag frei vereinbaren, wobei sich die Kürzung auf die tägliche oder aber die wöchentliche Arbeitszeit (→ *S. III*) beziehen kann. Hierbei verlängert sich deine Ausbildungsdauer entsprechend der Verkürzung, höchstens jedoch bis zum anderthalbfachen der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer in Vollzeit.

Urlaubsregelung

Im Hinblick auf den Urlaubsanspruch gelten für Azubis im Vergleich zu anderen Beschäftigten einige Besonderheiten. Die Wichtigsten: Azubis, die noch keine 18 sind, fallen unter das Jugendarbeitsschutzgesetz (→ *S. V*). Je jünger sie sind, desto mehr Urlaubstage stehen ihnen zu. Bei einer Sechs-Tage-Woche (in Klammern: bei einer Fünf-Tage-Woche) stehen Azubis, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt sind, 30 Werktage (25 Arbeitstage), und Azubis, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt sind, 27 Werktage (23 Arbeitstage) zu. Azubis, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt sind, haben Anspruch auf 25 Werktage (21 Arbeitstage) und erwachsene Azubis müssen mindestens 24 Werktage (20 Arbeitstage) erhalten. Wichtig: Das alles sind Mindestansprüche. Ausbildungsverträge (→ *S. III*) und Tarifverträge können einen höheren Urlaubsanspruch festlegen, aber keinen niedrigeren. Außerdem muss dein Ausbilder dir den Urlaub in den Schulferien (→ *Berufsschule, S. III*) gewähren – zumindest dann, wenn deine schulische Ausbildung nicht als Blockunterricht stattfindet. Dies ist so, weil Azubis den Urlaub möglichst zusammenhängend nehmen sollen und an Berufsschultagen normalerweise kein Urlaub genommen werden darf.

S

> Schlichtungsausschuss
> Social Media
> Sonderurlaub
> Sozialversicherung

T

> Tarifvertrag
> Teilzeitausbildung

U

> Urlaubsregelung

I

Infos zum Thema Rente findest du unter www.rentenblicker.de.

Zum Thema Steuererklärung kannst du dich auch bei der Arbeitskammer informieren. Die Broschüre „Einkommensteuer“ findest du unter www.arbeitskammer.de/publikationen.

V

> Verkürzung der Ausbildung
> Vorstellungsgespräch

Verkürzung der Ausbildung

Unter bestimmten Voraussetzungen kannst du in Absprache mit dem Ausbildungsbetrieb eine Verkürzung deiner vorgeschriebenen Ausbildungszeit beantragen. Die zuständige Stelle (→ siehe Einhefter, S. B und D) ist nur dazu verpflichtet, die Dauer eines zweijährigen Ausbildungsberufes anzurechnen, wenn dies in der Ausbildungsordnung vorgesehen ist und Betrieb und Azubi dies vereinbaren. Wenn du bereits eine zweijährige Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hast (mindestens ausreichende Leistungen), kannst du dich vom ersten Teil einer Abschlussprüfung einer aufbauenden Ausbildung befreien lassen. Außerdem sollen Azubis, die die Abschlussprüfung im drei-/dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf nicht bestehen, den Abschluss des dazugehörigen zweijährigen Ausbildungsberufs erwerben, wenn sie im ersten Teil der gestreckten Abschlussprüfung eine mindestens ausreichende Prüfungsleistung erbracht haben. Deine Ausbildungszeit kann auch beim Nachweis der Berufsbildungsreife beziehungsweise bei Abitur oder Fachhochschulreife verkürzt werden.

W

> Weiterbeschäftigung
> Weiterqualifizierung

ren ein. In diesem sogenannten Assessment-Center erwarten dich schriftliche Tests, Rollenspiele und Einzel- sowie Gruppengespräche.

Weiterbeschäftigung

Dein Betrieb kann dich nicht durch eine Klausel im Ausbildungsvertrag zwingen, nach dem Abschluss weiter für ihn zu arbeiten. Das verbietet das BBiG. Es gibt auch keinen gesetzlichen Anspruch darauf, nach Abschluss der Ausbildung übernommen zu werden. Du kannst allerdings innerhalb der letzten sechs Monate deiner Ausbildungszeit mit deinem Ausbildungsbetrieb vereinbaren, dass dein Betrieb dich nach erfolgreichem Abschluss in ein Arbeitsverhältnis übernimmt. In manchen Branchen gibt es auch Tarifverträge (→ S. VIII), die vorschreiben, dass Azubis nach Abschluss der Ausbildung wenigstens für ein Jahr übernommen werden. Beschäftigt dich dein Betrieb nach dem Abschluss weiter, ohne irgend etwas vereinbart zu haben, entsteht daraus der Anspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Z

> Zeugnis
> Zuständige Stellen
> Zwischenprüfung

Die Arbeitskammer hat ein Faltblatt „Arbeitszeugnis“ erstellt, das du unter www.arbeitskammer.de/publikationen abrufen kannst.

Eine Orientierungshilfe zu Auswahltests gibt zum Beispiel eine Broschüre mit Trainingstipps der Agentur für Arbeit.

Vorstellungsgespräch

Beim klassischen Vorstellungsgespräch sitzen dir meist ein Ausbilder und ein Vertreter der Personalabteilung gegenüber, um dich kennenzulernen. Sie stellen dir Fragen zu deiner Person, zu deinen Stärken und Schwächen, deinen Erwartungen an die Ausbildung und zum Unternehmen. Deshalb solltest du dich vorher so gut wie möglich über den Betrieb informieren. Gern gesehen ist auch, wenn du selbst Fragen stellst und so Interesse zeigst. Zusätzlich zum Gespräch können auch Einstellungstests stattfinden. Diese Tests fragen schriftlich für den Beruf relevante Kenntnisse ab. Das können Fragen zu Fremdsprachen, Mathematik oder EDV sein, aber auch zur Allgemeinbildung. Manche Firmen laden mehrere Kandidaten zu einem mehrtägigen Auswahlverfahren ein.

Zeugnis

Nach Abschluss deiner Ausbildungszeit bekommst du zwei Zeugnisse ausgestellt: eins von der Berufsschule und eins vom Betrieb. Zeugnisse sind in einer speziellen Sprache verfasst, die du als Laie vielleicht nicht unbedingt verstehst. Oft enthalten sie Bemerkungen, die auf den ersten Blick wohlwollend und positiv scheinen, in Wahrheit aber das genaue Gegenteil bedeuten. Du solltest deine Zeugnisse deshalb unbedingt mit Experten (Betriebs-/Personalrat, Gewerkschaft, Arbeitskammer-Beraterin oder -Berater) durchgehen, um es – wenn nötig – vom Betrieb nachbessern zu lassen. Denn du hast das Recht auf ein wohlwollendes und wahrheitsgemäßes Zeugnis, das dir keine Nachteile bringt.

Zuständige Stellen

Zuständige Stellen sind die jeweiligen Kammern, Ministerien oder andere befugte Behörden (→ siehe Einhefter, S. B und D).

Zwischenprüfung

Nach der Hälfte der Ausbildungszeit legst du in der Regel eine Zwischenprüfung ab. Der Betrieb muss dich für die Teilnahme an der Prüfung freistellen. Das Gute ist: Du musst diese Prüfung nicht unbedingt bestehen, anders als die Abschlussprüfung. Trotzdem solltest du die Ergebnisse der Zwischenprüfung ernst nehmen. Denn sie zeigen dir, wo du stehst. Wenn sie sehr gut sind, kannst du eventuell die Ausbildungszeit verkürzen. Hast du schlechte Ergebnisse, kannst du das bis zum Abschluss noch ausbügeln. In der Berufsschule oder bei der Arbeitsagentur kann man dir kostenlose Nachhilfe, „ausbildungsbegleitende Hilfen“ (→ siehe Einhefter, S. A), vermitteln. In manchen Berufsausbildungen gibt es aber auch gar keine Zwischenprüfung. Sie entfällt, wenn es vorgeschrieben ist, dass die Abschlussprüfung in zwei zeitlich getrennten Abschnitten abgelegt wird.

Weiterqualifizierung

Wenn du dich nach deiner erfolgreichen Ausbildung weiter qualifizieren möchtest, kannst du deine in der Berufsausbildung erworbene berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Fortbildung erweitern. Um den Wert dieser Fortbildungen, die oft auf dem gleichen Niveau sind wie ein Studium, zu dokumentieren, wurden im BBiG die Abschlussbezeichnungen „Geprüfter Berufsspezialist“, „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ eingeführt. Der „Meister“ und andere bewährte Bezeichnungen werden aber nicht abgeschafft. Die neuen zusätzlichen Bezeichnungen sollen zeigen: Berufliche und akademische Bildung sind gleichwertig. Voraussetzung für die Verwendung der neuen Bezeichnungen ist die Änderung der Abschlussbezeichnung in den jeweiligen Fortbildungsordnungen.

IMPRESSUM

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6–8, 66111 Saarbrücken, Telefon: 0681 4005-0, Telefax: 0681 4005-401; Herausgeber: Jörg Caspar, Thomas Otto (V.i.S.d.P.); Redaktion: Peter Jacob (Chefredakteur – pj), Simone Hien (sh), Alexander Stallmann (as). Redaktionelle Mitarbeit und fachliche Beratung: Silvia Buss, Anke Marx, Jörg Jacoby, Roman Lutz, Barbara Scheidhauer; Druck: Repa-Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim