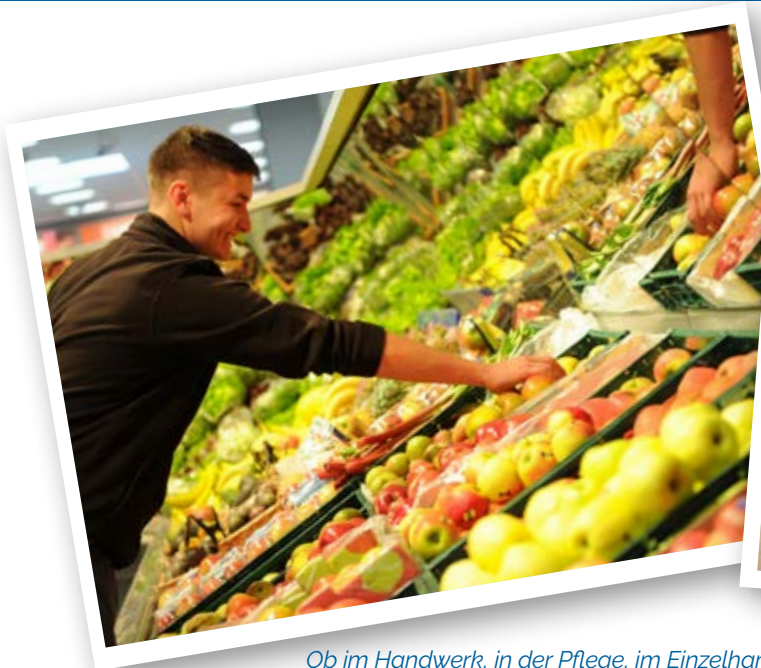


Azubi-Lexikon



Fotos: Pasquale D'Angiolillo

Ob im Handwerk, in der Pflege, im Einzelhandel oder in der Industrie – mit der Ausbildung beginnt ein Lebensabschnitt, der jede Menge Neues und viele Fragen mit sich bringt.

Wir beantworten die wichtigsten Fragen zum Thema Ausbildung

EDITORIAL Das Azubi-Lexikon erklärt von A bis Z Begriffe rund um den Berufsstart

Von AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto

Was muss ich zum Berufsstart wissen? Mit dem Ende der Schulzeit und dem Beginn einer Ausbildung betrittst du völliges Neuland. Du musst dich bewerben, Vorstellungsgespräche meistern, dann einen Ausbildungsvertrag unterschreiben und dich schließlich in deinem Ausbildungsbetrieb zurechtfinden. Unser Azubi-Lexikon, das wir für die vorliegende Ausgabe grundlegend überarbeitet und modernisiert haben, soll dir dabei helfen, den Durchblick zu behalten. Es bündelt in alphabetischer Reihenfolge die wichtigsten Infos und Tipps rund um das Thema Ausbildung. Von A wie

Arbeitszeit über S wie Social Media bis Z wie Zeugnis: Von Anfang bis Ende der Ausbildung erklärt dir das Lexikon, was du in der Ausbildung wissen musst. An wen du dich wenden kannst, wenn Probleme auftauchen, haben wir in einem herausnehmbaren Einhefter zusammengetragen. Vielleicht kommst du mit deiner Ausbilderin oder deinem Ausbilder im Betrieb nicht klar? Oder du kommst in der Berufsschule nicht mehr mit? Wir haben zusammengefasst, wer dir weiterhilft und hoffen, dir damit eine gute Starthilfe zu geben. Außerdem erklären wir im Einhefter, was die Gewerkschaften für Beschäftigte tun und warum es für Azubis sinnvoll ist, einer Gewerkschaft beizutreten.

Von A bis Z

Die wesentlichen Begriffe auf den Punkt gebracht

II-VIII

Wer hilft wann weiter?

Viele Infos rund um die wichtigsten 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, der zwar nicht alle Fragen beantworten und auch keine persönliche Beratung ersetzen kann, aber dir eine Orientierung im Dschungel der Arbeitswelt ermöglichen soll. *Kleiner Tipp: Zu Begriffen mit → gibt es an anderer Stelle weitere Infos.*

A

- > Abmahnung
- > Agentur für Arbeit
- > Akkordarbeit
- > Arbeitsrecht
- > Arbeitszeit
- > 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 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 her richtest. 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 Höchstarbeitszeit täglich 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 mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr beschäftigt werden.

Ausbildungsdauer

Die Ausbildung dauert in den anerkannten Ausbildungsberufen üblicherweise zwischen zwei und dreieinhalb Jahre. Die Ausbildungszeit lässt sich aber auch verkürzen, wenn du schon Berufserfahrung, Abitur oder Studiennachweise in einem vergleichbaren Fachgebiet mitbringst oder besonders gute Leistungen zeigst. Deine Ausbildung endet mit der Bekanntgabe der erfolgreich bestandenen Abschlussprüfung oder auch mit dem Ablauf deiner Ausbildungszeit.

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



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) sind ein Angebot der Agentur für Arbeit. (→ siehe Einhefter Seite A).

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Das Berufsbildungsgesetz 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

Als Azubi hast du einen Anspruch auf angemessene Vergütung. Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist von Branche zu 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. Das Mindestlohngesetz gilt für Azubis zwar nicht, ab dem Jahr 2020 sollen Auszubildende aber einen eigenen gesetzlichen Mindestlohn erhalten.

Foto: Pasquale D'Angiolillo



Im Ausbildungsvertrag sind viele Details wie Arbeitszeit oder Urlaub geregelt.

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 Ärzte- 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 und wird dich auf jeden Fall bereichern. Nach dem Berufsbildungsgesetz kann ein Auslandsaufenthalt als Bestandteil deiner Ausbildung gelten, sodass deine Azubi-Vergütung weitergezahlt wird und du keinen Urlaub 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 Lernstoff, den du versäumst, 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 abgezeichnet werden, am besten auch noch vom Klassenlehrer in der Berufsschule.

Berufsschule

Als Azubi hast du eine Berufsschulpflicht. So sehen es das Saarländische Schulpflichtgesetz, das Berufsbildungsgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz 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 nicht nur die reine Unterrichtszeit, sondern auch die Pausen und der Schulweg. Beginnt der Unterricht vor 9 Uhr, darfst du grundsätzlich vorher nicht im Betrieb arbeiten. Einmal pro Woche gibt es einen Bonus: Dann zählen Tage mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von je 45 Minuten als achtstündiger Arbeitstag. Diese Regelung gilt aber nur für Jugendliche. Volljährige Azubis müssen nochmal in den Betrieb zurück, sofern die vollen acht Stunden nicht erreicht sind. Eine Woche Blockunterricht mit mindestens 25 Stunden an fünf Tagen können Jugendliche, nicht aber volljährige Azubis, mit 40 Zeitstunden anrechnen.

A

> Ausbildungsbegleitende Hilfen
> Ausbildungsfremde Tätigkeiten
> Ausbildungsvergütung
> Ausbildungsvertrag
> Auslandsaufenthalt

B

> Berichtsheft
> Berufsschule

!

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 welchem Berufen du nach Abschluss der Ausbildung verdienen kannst.

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

B

> Betriebsgeheimnis
> Betriebsrat
> Bewerbung

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.

E

> Einstellungstermin

F

> Finanzamt

G

> Gewerkschaften

H

> Handynutzung im Betrieb

! Mehr zur Mitbestimmung findest du auf www.boeckler.de/67.htm und zum Thema Bewerbung auf www.arbeitsagentur.de.

Maßnahmen wie bei Kündigungen (→ S. VI) oder Neueinstellungen hat er ein Mitbestimmungs- oder zumindest 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. II) 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.

Finanzamt

Damit der Arbeitgeber deine Lohnsteuer korrekt berechnen kann, benötigt er deine EL-StAM-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 EL-StAM-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.

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.



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

Azubis dürfen ihr Handy während der Arbeitszeit nur nutzen, wenn der Chef private Telefonate erlaubt. Ein Verbot müssen Azubis befolgen, sonst droht eine Abmahnung. Während deiner Pause ist der Griff zum Handy aber natürlich gestattet.



Foto: Adobe Stock/pressmaster

JAV – Vertretung der Jugendlichen und Azubis

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist Ansprechpartnerin für die Azubis in einem Betrieb. Das Betriebsverfassungs- 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 für die Interessen der Azubis ein und arbeitet eng mit dem Betriebs-/Personalrat (→ S. IV) zusammen, indem sie über ihn Vor-

schläge 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. III), die Pausen und den Urlaub (→ S. VII) für Jugendliche im Betrieb. Es enthält auch Regelungen zur Freistellung für die Berufsschule (→ S. III) und das Verbot der Akkordarbeit (→ S. III) für Jugendliche.

Krankenkassen

Krankenkassen sind zuständig für die Krankenversicherung. Mit Beginn deiner Ausbildung bist du selbst Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung. Du kannst dir aussuchen, in welcher Krankenkasse du

Mitglied werden möchtest. Es ist ratsam, vorher die Leistungen 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 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: Dein Chef darf die ärztliche Bescheinigung auch schon ab dem ersten Krankheitstag von dir verlangen.

J

> JAV – Vertretung der Jugendlichen und Azubis
> Jugendarbeitsschutzgesetz

K

> Krankenkassen
> Krankmeldung

!

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 gegen die Kündigung wehren, wenn sie nicht gerechtfertigt ist. Dann musst du bei der zuständigen Kammer (→ *Zuständige Stellen, siehe Einhefter S. B und D*) zunächst 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 Ar-

beitsgericht 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.

Piercing, Tattoos, Kleidung, Frisur

Immer wieder kommt es aufgrund von Äußerlichkeiten zum Streit zwischen Ausbildern und Azubis. Dabei geht es nicht nur um Geschmacksfragen. Beide haben Rechte und Pflichten. Auf der einen Seite bist du als Azubi verpflichtet, dich an die im Ausbildungsbetrieb geltenden Ordnungen zu halten. Auf der anderen Seite 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 tragen. Schwierig wird es bei Fällen, in denen dein Aussehen als Azubi als eindeutig 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. Ob ein Erscheinungsbild betriebschädigend ist, ist nicht immer leicht zu entscheiden, aber in der Regel reicht der gesunde Menschenverstand: Eine Bankkauffrau, die plötzlich mit zerrissener Jeans und einem Gesichtstattoo auftaucht, ist wohl nicht haltbar. Ein einfaches Piercing gilt hingegen als normaler Schmuck und sollte in den meisten Betrieben durchgehen. Am besten sprichst du mit deinem Ausbilder.

Praktikum

Ein Praktikum bietet dir die Möglichkeit, in einen Ausbildungsberuf hineinzuschnuppern und herauszufinden, ob er überhaupt zu dir passt. Es verschafft dir einen Einblick in den konkreten beruflichen Alltag. Du solltest im Betrieb verschiedene Tätigkeiten übernehmen können, um das Arbeitsgebiet in seiner Breite kennenzulernen. Mit der Bezahlung ist es etwas kompliziert. Bei einem freiwilligen Praktikum vor der Ausbildung, das nicht länger als drei Monate dauert, hast du nach dem Berufsbildungsgesetz zwar Anspruch auf Vergütung, doch die Höhe ist nicht festgeschrieben. Das Mindestlohngesetz gilt hier nicht. Viele Unternehmen zahlen auch gar nichts.

Probezeit

Am Anfang jeder Ausbildung steht eine Probezeit. Das Berufsbildungsgesetz 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 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.

Aufgrund von Äußerlichkeiten wie Tattoos, Frisur oder auch Piercings kommt es immer wieder zum Streit zwischen Ausbilder und Azubi.



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 deines Ausbildungsverhältnisses, einer ungerechtfertigten Abmahnung oder einer nicht gezahlten Ausbildungsvergütung beim Arbeitsgericht einreichst, musst du eine Sitzung des Ausschusses beantragen. Deinen Antrag musst du schriftlich und kurz begründet bei 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

Jede Äußerung, die du in sozialen Netzwerken triffst, kann sehr schnell einen großen Personenkreis erreichen. Deshalb ist bei Meinungsäußerungen, dem Posten von Bildern oder beim Liken immer Vorsicht geboten. Geschäfts- und/oder rufschädigende Äußerungen oder Beleidigungen, die deinen Ausbildungsbetrieb gegenüber seinen Kunden oder Lieferanten schlecht dastehen lassen, 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, schwerer Erkrankung oder Tod eines engen Verwandten oder der Geburt des gemeinsamen Kindes. Auch Termine bei einer Behörde oder die Vorladung zu Gericht sowie die Wahrnehmung eines öffentlichen Amtes können triftige Gründe sein. Genaueres hierzu kann dein Ausbildungsvertrag, ein Tarifvertrag (→ *S. VII*) oder eine Betriebsvereinbarung enthalten.

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 Beiträge der Versicherten werden nicht für sie selbst angespart, sondern unmittelbar für Leistungen an Rentner, Kranke, Arbeitslose und Pflegebedürftige verwendet. Gleichzeitig erhältst du durch deine Einzahlung das Anrecht auf Unterstützung, falls du selber einmal Hilfe brauchst.

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, der Urlaub, Arbeitszeit und Kündigungsfristen (→ *Kündigung, S. VI*) regelt. Tarifverträge gelten nur für eine bestimmte Zeit und werden danach neu verhandelt. Wenn du Mitglied in einer Gewerkschaft bist und dein Ausbildungsbetrieb 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.



Grundsätzlich solltest du beim Posten von Bildern, Kommentaren oder beim Liken Vorsicht walten lassen.

Teilzeitausbildung

Du hast ein eigenes Kind zu betreuen oder einen Angehörigen zu pflegen? In diesen Fällen kann eine Teilzeit-Ausbildung für dich in Frage kommen. Dafür musst du gemeinsam mit deinem Ausbildungsbetrieb bei der zuständigen Kammer (→ *Zuständige Stellen, siehe Einhefter S. B und D*) eine Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit beantragen. Je nach Dauer der Arbeitszeitverkürzung kann sich deine Ausbildung dadurch entsprechend verlängern.

Urlaubsregelung

Natürlich hast du als Azubi auch einen Anspruch auf Urlaub. Im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern gelten aber 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 Sechstage-Woche (in Klammern: bei einer Fünf-Tage-Woche) stehen Azubis unter 16 Jahren 30 Werktage (25 Arbeitstage), Azubis unter 17 Jahren 25 Werktage (21 Arbeitstage) zu. Azubis ab 17 Jahren stehen bis zur Volljährigkeit 25 Werktage (das sind 21 Arbeitstage) und erwachsenen Azubis 24 Werktage (20 Arbeitstage) zu. Wichtig: Das alles sind Mindestansprüche. Ausbildungsverträge 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

!

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. Beim Nachweis der Berufsbildungsreife kann deine Ausbildungszeit maximal um sechs Monate verkürzt werden. Eine Kürzung um zwölf Monate ist möglich bei Abitur, Fachhochschulreife, erfolgreichem Abschluss einer einjährigen oder zweijährigen Berufsfachschule oder erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung in einem völlig anderen Ausbildungsberuf. Frühere Ausbildungszeiten im gleichen oder einem verwandten Ausbildungsberuf können in voller Höhe beziehungsweise bis zur Hälfte angerechnet werden. Eine Kürzung „in angemessener Höhe“ wird bei sonstiger fachlicher Bildung und Tätigkeit gewährt. Den Antrag musst du bei der zuständigen Kammer (→ siehe Einhefter S. B und D) stellen.

W

> Weiterbeschäftigung

Z

> Zeugnis
> Zuständige Stellen
> Zwischenprüfung

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

Die Arbeitskammer hat ein Faltblatt „Arbeitszeugnis“ erstellt, das du unter in-4mation.de/home abrufen kannst.

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



In der Regel dauert eine Ausbildung je nach Beruf zwischen zwei und dreieinhalb Jahren. Eine Verkürzung ist möglich, wenn du bestimmte Voraussetzungen erfüllst.

Weiterbeschäftigung

Dein Betrieb kann dich nicht durch eine Klausel im Ausbildungsvertrag zwingen, nach dem Abschluss weiter für ihn zu arbeiten. Das verbietet das Berufsbildungsgesetz. Außerdem gibt es 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.

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-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. 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 der Arbeitsagentur kann man dir kostenlose Nachhilfe, „ausbildungsbegleitende Hilfen“ (→ siehe Einhefter, S. A), vermitteln. In manchen Berufsausbildungen gibt es auch gar keine Zwischenprüfung. Sie entfällt, wenn es vorgeschrieben ist, dass die Abschlussprüfung in zwei zeitlich getrennten Abschnitten abgelegt wird.

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; Redaktion: Peter Jacob (Chefredakteur – pj), Dörte Grabbert (dg), Simone Hien (sh), Wulf Wein (ww). Redaktionelle Mitarbeit und fachliche Beratung: Silvia Buss, Anke Marx, Daniel Erbes, Roman Lutz; Druck: Repa-Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim