



Ob du dich für einen Job in der Industrie, im Handwerk, im Gesundheitswesen, im Einzelhandel oder im öffentlichen Dienst entscheidest: Mit der Ausbildung beginnt ein neuer Lebensabschnitt für dich.

Wir informieren über die wesentlichen Rechte und Pflichten in der Ausbildung

VON A BIS Z Das Azubi-Lexikon erklärt die wichtigsten Begriffe für Berufsanfänger

Mit einer Ausbildung beginnt nach der Schulzeit ein völlig neuer Lebensabschnitt für dich. Für welchen der vielen Ausbildungsberufe du dich auch entschieden hast – ob du im Handwerk arbeitest, eine Banklehre machst, in einer Verwaltung, im Gesundheitswesen oder der Landwirtschaft arbeiten möchtest: Auf jeden Fall musst du dich in einem Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule zurechtfinden. Du lernst neue Menschen kennen und eignest dir neues Wissen an, neue 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 oder Ausbil-

dungsdauer, B wie Berichtsheft über T wie Tarifvertrag bis Z wie Zwischenprüfung findet du die wichtigsten Infos und Tipps rund um den Ausbildungsstart in alphabetischer Reihenfolge. Dabei beziehen sich die rechtlichen Ausführungen in der Regel auf die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Der herausnehmbare Einheft er enthält Ansprechpartner und Beratungsstellen, falls du Probleme im Betrieb oder in der Berufsschule hast.

Wenn du noch mehr Infos zu Ausbildung und Beruf suchst, dann schau doch mal in unser Jugendportal: www.arbeitskammer.de/jugendportal

Wir wünschen dir einen guten Start in die Ausbildung!

Von A bis Z

Die wesentlichen Dinge auf den Punkt gebracht

II-XII

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

Dieser Leitfaden kann zwar nicht alle Fragen beantworten und auch keine persönliche Beratung ersetzen, aber dir die Orientierung im Dschungel der Arbeitswelt erleichtern. Zu Begriffen mit ➔ gibt es an anderer Stelle weitere Hinweise.

A

- Abmahnung
- Agentur für Arbeit
- Akkordarbeit
- Arbeitsrecht
- Arbeitsschutz
- Arbeitszeit

Abmahnung

Eine Abmahnung ist eine Art Warnschuss. Du kannst sie bekommen, wenn du gegen deine Vertragspflichten (➔ *Ausbildungsvertrag*, S. III) verstößt. Mit der Abmahnung gibt dir dein Ausbilder Gelegenheit, dich wieder korrekt, also „vertrags-treu“ 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).

! Infos zur Ausbildungsdauer gibt es unter www.bibb.de/berufe und unter <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet>



Bei der Arbeitszeit gibt es Unterschiede zwischen volljährigen und minderjährigen Auszubildenden.

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 Auszubildende gelten, wie beispielsweise das Bundesurlaubsgesetz, das Mutter-schutzgesetz oder das Entgeltfortzahlungsgesetz. Neben den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gesetzen sind im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und im Jugendarbeitsschutzgesetz (➔ S. V) für bestimmte Gruppen Mindestanforderungen, wie etwa zur Arbeitszeit und zum Urlaubsanspruch, festgelegt, die dein Arbeitgeber auch nicht unterlaufen darf, selbst wenn du damit einverstanden wärest.

Arbeitsschutz

Arbeitsschutzmaßnahmen wie Schutzkleidung, Warnschilder oder Sicherheitsbelehrungen sollen dich vor Unfällen und Gesundheitsschäden im Betrieb schützen und sind gesetzlich vorgeschrieben. Gerade Auszubildende sind besonders gefährdet, weil ihnen oft noch Erfahrung fehlt. Deine Ausbilder sind verpflichtet, mögliche Gefährdungen zu bewerten und passende Schutzmaßnahmen zu treffen. Dazu gehört zum Beispiel, dir Schutzkleidung wie Handschuhe, Helme oder Brillen kostenlos bereitzustellen. Regelungen wie die Arbeitsstättenverordnung schreiben vor, wie Arbeitsplätze gestaltet sein müssen – etwa mit Schutz vor Lärm, Staub oder schädlichen Dämpfen. Es muss auch geeignete Pausen-, Umkleide- und Sanitärräume geben. Besonderer Schutz gilt beim Umgang mit gefährlichen Stoffen. Diese müssen klar gekennzeichnet sein, damit du weißt, worauf du achten musst. Die Einhaltung dieser Vorschriften wird durch Behörden kontrolliert.

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 Unterschiede zwischen volljährigen und minderjährigen Auszubildenden. Wenn du noch keine 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 Azubi eine Fünftagewoche. Zwischen de-

nen Arbeitstagen müssen zwölf Stunden Freizeit liegen, und deine zwei wöchentlichen Ruhe Tage 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. Für über 16-jährige Jugendliche gibt es im Gaststätten- und Schaustellergewerbe (bis 22 Uhr), in mehrschichtigen Betrieben (bis 23 Uhr), in der Landwirtschaft (ab 5 bis 21 Uhr) sowie in Bäckereien und Konditoreien (ab 5 Uhr) die in den Klammern genannten Abweichungen. Wenn du 18 Jahre alt bist, betreffen dich diese Einschränkung nicht mehr.

Assistierte Ausbildung flexibel

Die Assistierte Ausbildung flexibel (AsAflex) ist ein Angebot der Agentur für Arbeit (→ siehe Einheft Seite A).

Ausbildungsdauer

Die Ausbildung dauert in den anerkannten Ausbildungsberufen üblicherweise zwischen zwei und dreieinhalb Jahren. Die Ausbildungszeit lässt sich aber auch verkürzen (→ Verkürzung der Ausbildung, S. VIII), wenn du Berufserfahrung, Abitur oder Studien nachweise in einem vergleichbaren Fachgebiet mitbringst oder besonders gute Leistungen zeigst. Deine Ausbildung endet mit dem Ablauf deiner Ausbildungszeit oder aber bereits vor Ablauf der Ausbildungszeit mit der Bekanntgabe der Ergebnisse der erfolgreich bestandenen Abschlussprüfung.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Das BBiG verbietet Azubis alle Tätigkeiten, die nicht dem Ausbildungszweck dienen. Das heißt: Dein Ausbilder darf dir nicht immer wieder die gleichen Aufgaben geben, bei denen du nichts mehr lernst, weil du sie schon kannst. Auch das ständige Putzen von Werkstatt und Büro, Kaffee kochen, regelmäßige Bo-



Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist je nach Branche unterschiedlich.

tengänge oder die Erledigung von monotonen Ablagearbeiten über einen längeren Zeitraum hinweg sind nicht erlaubt. Dein Ausbilder darf dir auch keine Arbeiten zumuten, die körperlich 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.

Ausbildungsgarantie

Der Begriff der Ausbildungsgarantie fasst mehrere ergänzende Regelungen zur Ausbildungsförderung durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter zusammen. Wenn du keinen Ausbildungssitz in einem regulären Ausbildungsbetrieb gefunden hast, hast du ein Recht auf eine außerbetriebliche Ausbildung. Du hast Anspruch darauf, wenn du dich nachweislich erfolglos beworben hast, du die Berufsberatung in Anspruch genommen hast, von der Agentur für Arbeit nicht vermittelt werden konntest und du in einer Region lebst, die als unversorgt gilt, das heißt, in der es nicht genug Ausbildungssitze gibt. Das ist der Fall, wenn ein regionaler Überhang der Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber von mehr als zehn Prozent gegenüber den gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen (Bewerber-Stellen-Relation) besteht. Wichtig ist: Es müssen alle vier Bedingungen erfüllt sein, damit die Ausbildungsgarantie greift. Die Ausbildungsdauer soll 24 bis 42 Monate betragen und mit einem vollqualifizierten und formell gleichwertigen Berufsabschluss enden.

Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE):

Die außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) wird von Bildungs-

trägern angeboten, die von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter dafür beauftragt und bezahlt werden. Den praktischen Teil der Berufsausbildung absolviest du in den Werkstätten des Bildungsträgers oder in einem Ausbildungsbetrieb, mit dem der Bildungsträger zusammenarbeitet. Der theoretische Teil findet in der Berufsschule statt. Ziel ist es, dass du im Verlauf der außerbetrieblichen Ausbildung in eine reguläre betriebliche Ausbildung wechseln kannst.

Berufsorientierungspraktikum

Wenn du dich noch nicht abschließend beruflich orientiert hast, die Schule aber bereits verlassen hast, kannst du ein Berufsorientierungspraktikum von maximal sechs Wochen machen. Hierzu musst du ausbildungssuchend gemeldet sein. Fahrt- und Unterkunftskosten können von der Arbeitsagentur übernommen werden, wenn der Praktikumsbetrieb zu weit von deinem Wohnort entfernt ist. Du kannst das Praktikum auch bei mehreren Arbeitgebern absolvieren.

Ausbildungsvergütung

Seit dem 1. 1. 2020 gilt eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung (→ S. VI). 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 Tariferhöhungen, die die Gewerkschaften aushandeln, erhältst du Auskunft bei den Jugend- und Ausbildungsvertretungen (→ S. VI), den Betriebs- oder Personalräten (→ S. IV) sowie den Gewerkschaften (→ siehe Einheft, 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.

A

- Assistierte Ausbildung flexibel
- Ausbildungsdauer
- Ausbildungsfremde Tätigkeiten
- Ausbildungsgarantie
- Ausbildungsvergütung

■ Weitere Infos zur Vergütung in den verschiedenen Ausbildungsberufen:
<https://web.arbeitsagentur.de/berufenes/>

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

Infos zu Berufspraktika im Ausland:
www.go-ibs.de.

A

› Ausbildungsvertrag
› Auslandsaufenthalt

B

› Beendigung des
Ausbildungs-
verhältnisses
› Berichtsheft
› Berufsschule
› Betriebsgeheimnis

Hier kommst
du zu unse-
rem Video
zum Ausbil-
dungsvertrag

**Ausbildungsvertrag**

Mit deinem Ausbildungsbetrieb schließt du einen Ausbildungsvertrag. Dieser 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. Üblicherweise wird im Vertrag alles Wichtige festgeschrieben wie Name und Anschrift der Vertragsparteien, Ausbildungsberuf, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Beginn, Dauer, Art und Ziel der Ausbildung, Ausbildungsstätte und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, Dauer der täglichen Arbeitszeit, des Urlaubs sowie der Probezeit, Höhe der Ausbildungsvergütung und anderer Leistungen, Vergütung oder Ausgleich von Überstunden sowie die Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann. Er soll auch Verweise auf anzuwendende Tarifverträge (→ S. VII) oder Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen enthalten. Wenn dein Vertrag alle diese Punkte enthält, muss dir dein Ausbilder keine zusätzliche Vertragsabfassung mehr zur Verfügung stellen. Wenn dies nicht der Fall ist, dann muss dein Ausbilder dir, oder wenn du minderjährig bist, deinen gesetzlichen Vertretern die Vertragsabfassung mit den oben aufgeführten Regelungen unverzüglich nach deren Erstellung, spätestens aber vor Beginn der Berufsausbildung aushändigen oder in Textform übermitteln, so die Regelung im BBiG. Wenn dir dein Ausbilder die Vertragsabfassung in elektronischer Form übermittelt, muss sichergestellt sein, dass sie gespeichert und ausgedruckt werden kann.

Auslandsaufenthalt

Du möchtest während der 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 in Eigenregie nachholen.

**Beendigung des
Ausbildungsverhältnisses**

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungsdauer. Im Falle der Stufenausbildung endet es mit Ablauf der letzten Stufe. Wenn du deine Prüfung vor Ablauf der Ausbildungsdauer bestanden hast, endet dein Ausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss. Bei nicht bestandener Abschlussprüfung kannst du von deinem Ausbildungsbetrieb verlangen, dass das Ausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung verlängert wird, höchstens jedoch um ein Jahr.

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/deiner Ausbilderin kontrolliert und abgezeichnet werden, am besten auch noch von der Klassenlehrerin oder dem Klassenlehrer in der Berufsschule.

Berufsschule

Als Azubi hast du eine Berufsschulpflicht. So sehen es das Saarländische Schulpflichtgesetz, das BBiG und das Jugend-

arbeitsschutzgesetz (→ S. V) vor. Der Ausbildungsbetrieb ist für deine praktische Ausbildung verantwortlich, in der Berufsschule lernst du das theoretische Fachwissen. Zusammen ergeben Schule und Betrieb das duale System der Berufsausbildung. Der Betrieb muss dich für den Besuch der Berufsschule freistellen, sie hat Vorrang. Der Unterricht findet an ein an 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). Hausaufgaben müssen in der Freizeit erledigt werden.

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 Kün-

digung (→ 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. VI) zusammen. Der Betriebs- oder Personalrat verhandelt mit dem Arbeitgeber zum Beispiel über Arbeitszeit oder Arbeitsbedingungen. Er achtet auch auf die Einhaltung von Tarifverträgen (→ S. VII) 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.

Bildungsfreistellung

Wenn dein Ausbildungsverhältnis mindestens sechs Monate

besteht, hast du in vielen Fällen Anspruch auf Bildungsfreistellung. Das bedeutet: Du kannst dich für anerkannte Weiterbildungen bis zu fünf Tage pro Jahr bei fortlaufender Lohn- oder Gehaltszahlung von der Arbeit freistellen lassen. Zum Beispiel für politische Bildung, berufliche Weiterbildung oder Qualifizierungen im Ehrenamt. Teilzeitbeschäftigte haben einen entsprechend anteiligen Anspruch. In Absprache mit dem Arbeitgeber kannst du den Anspruch auch ins folgende Kalenderjahr übertragen, etwa, um an einer längeren Bildungsveranstaltung teilzunehmen. Damit du Bildungsfreistellung nutzen kannst, musst du die Teilnahme spätestens sechs Wochen vor Beginn formlos beim Arbeitgeber beantragen. Die Anmeldebestätigung und die Bescheinigung über die Anerkennung der Bildungsfreistellung erhältst du vom Weiterbildungsträger. Die Bescheinigung kannst du nachreichen, sobald sie dir vorliegt. Weitere Informationen und Antworten auf häufige Fragen findest du unter: www.saarland.de/bildungsfreistellung

Brutto & Netto

Auf deinem Ausbildungsvertrag steht meist dein Bruttogehalt. Das ist der Gesamtbetrag vor Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Was du am Ende tatsächlich ausgezahlt bekommst, ist das Netto, also der Betrag, der auf deinem Konto landet. Beide Beträge kannst du auf deiner Lohnabrechnung oder

in der Lohnsteuerbescheinigung nachlesen.

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 Einheft S. B und D) oder Behörde vorlegen.

B

- > Betriebsrat
- > Bewerbung
- > Bildungsfreistellung
- > Brutto & Netto

E

- > Einstellungstermin

F

- > Fachliteratur

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.



Der Betriebsrat wird von der Belegschaft gewählt und vertritt ihre Interessen. Er ist auch für die Azubis zuständig und arbeitet eng mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zusammen.

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

F

- > Finanzamt
- > Finanzielle Unterstützung
- > Fortzahlung der Vergütung
- > Freistellung zur Prüfung

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 dabei gleich zu Beginn der Ausbildung dein Geburtsdatum und deine Steuer-Identifikationsnummer von dir, damit er berechtigt ist, diese ELStAM-Daten abzurufen. Nach Ablauf des Kalenderjahres oder auch bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses beziehungsweise Beschäftigungsverhältnisses erhältst du einen Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung. Darauf sind der Bruttolohn sowie die Steuer- und Sozialversicherungszahlungen genau ausgewiesen.

Finanzielle**Unterstützung**

Wenn du während deiner Ausbildung nicht mehr bei deinen Eltern wohnst oder dein Geld nicht ausreicht, gibt es verschiedene Möglichkeiten der Unterstützung. Für Auszubildende in dualer Ausbildung kann Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) bei der Agentur für Arbeit beantragt werden. Wenn du eine schulische Ausbildung machst, kannst du BAföG für Schülerinnen und Schüler beim Amt für Ausbildungsförderung beantragen. Beide Leistungen müssen in der Regel nicht zurückgezahlt werden. Ob und wie viel du bekommst, hängt vom Einkommen deiner Eltern (ggf. deines Partners), deiner Ausbildungsvergütung und deiner Wohnsituation ab. Auch Wohngeld kann unter bestimmten Voraussetzungen beantragt werden. Zusätzlich haben deine Eltern bis zu deinem 25. Lebensjahr Anspruch auf Kinder geld, auch wenn du nicht mehr zu Hause wohnst. Dann müssen sie es an dich weitergeben. Aktuell sind das 250 Euro im Monat. Weitere Informationen findest du unter bafög.de und unter bab-rechner.arbeitsagentur.de.

G

- > Gewerkschaften

H

- > Handynutzung im Betrieb

J

- > JAV – Vertretung der Jugendlichen und Azubis
- > Jugendarbeits schutzgesetz

K

- > Krankenkassen

Fortzahlung der Vergütung

Für die Zeit der Freistellung (→ S. V) bekommst du deine vertraglich vereinbarte Vergütung weitergezahlt. Außerdem muss der Arbeitgeber dich bis zur Dauer von sechs Wochen bezahlen, wenn die Berufsausbildung ausfällt, du dich aber bereithältst. Das gilt auch, wenn du aus einem sonstigen, in deiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert bist, deine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

Freistellung zur Prüfung

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

Gewerkschaften

Die Gewerkschaften vertreten die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie setzen sich dafür ein, deren Rechte zu schützen. (→ siehe Einhefter, S. C und D).

Handynutzung im Betrieb

Während der Arbeitszeit sollten private Telefonate tabu sein. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können dir die Nutzung deines Mobiltelefons im Betrieb aber erlauben oder sie stillschweigend dulden. Sollte deine Chefin ihre Meinung ändern und dir die Handynutzung bei der Arbeit verbieten, musst du das sofort befolgen. Andernfalls riskierst du eine Abmahnung (→ S. II), 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 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. VII) 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 Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildung oder Beschwerden an die Unternehmensleitung weitergibt.

Jugendarbeits schutzgesetz

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. VII) für Jugendliche im Betrieb. Es enthält auch Regelungen zur Freistellung für die Berufsschule (→ S. II) 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 noch vor Arbeitsbeginn deinem Ausbildungsbetrieb melden. Dies gilt auch für den Fall, dass deine Krankheit länger dauert und du weiter krank geschrieben wirst. Ein Anruf reicht zunächst aus. Für die Berufsschule (→ S. III) genügt eine schriftliche Entschuldigung mit deiner eigenen Unterschrift, wenn du bereits volljährig bist, oder der deiner Erziehungsberechtigten, wenn du noch minderjährig bist. Für den Ausbildungsbetrieb musst du, wenn deine Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage (d.h. auch Samstage, Sonn- und Feiertage zählen mit) dauert, zum Arzt gehen und die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit feststellen lassen. Dein Ausbilder kann dies aber auch schon früher verlangen. Häufig gibt es entsprechende Regelungen im Arbeits- oder Tarifvertrag, die den gesetzlichen Regelungen vorgehen und individuell zu beachten sind. Dein Arzt übermittelt die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an deine Krankenkasse, die die erforderlichen Daten für deinen Ausbilder bereitstellt. Dieser ruft die Daten bei der Krankenkasse ab. Für den Fall, dass es zu einem Störfall kommt (zum Beispiel Fehler in der Datenübermittlung), solltest du dir die AUB auch noch in Papierform ausstellen lassen. Sie dient dann weiterhin als Nachweis.



Foto: Adobe Stock/lnma71

Für Azubis in Elternzeit gilt ein besonderer 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.

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 dem Erhalt der Kündigung erhoben werden. Für Schwangere, Auszubildende in Elternzeit und schwerbehinderte Azubis sowie JAV-Mitglieder gilt ein besonderer Kündigungsschutz.

Mindestausbildungsvergütung

Seit dem 1.1.2020 besteht Anspruch auf eine Mindestausbildungsvergütung. Diese wurde bis 2024 schrittweise erhöht. Für die nach § 7a Absatz 2 Satz 1 BBiG verlängerte Dauer der Teilzeitberufsausbildung muss jedoch kein weiterer Anstieg der Vergütung erfolgen. Seit 2024 wird die Mindestausbildungsvergütung nach dem Durchschnitt aller Ausbildungsvergütungen automatisch erhöht. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn für dich ein Tarifvertrag (→ S. VII) gilt, der eine Ausbildungsvergütung unterhalb der

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.

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 Einhefters S. B und D*) die Einberufung des

K

> [Krankmeldung](#)
> [Kurzarbeit](#)
> [Kündigung](#)
> [Kündigungsschutz](#)

M

> [Mindestausbildungsvergütung](#)

Hier kommst du zu unserem Video zur Mindestausbildungsvergütung



M

> Mobilitätszuschuss

P

> Piercing, Tattoos,
Kleidung, Frisur
> Probezeit

Mindestausbildungsvergütung 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 Mindestausbildungsvergütung. 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.

Die Mindestausbildungsvergütung für 2025 beträgt:

- 682 Euro im 1. Ausbildungsjahr
- 805 Euro im 2. Ausbildungsjahr
- 921 Euro im 3. Ausbildungsjahr
- 955 Euro im 4. Ausbildungsjahr

Mobilitätszuschuss

Wenn du wegen deiner Ausbildung deinen bisherigen Wohnort verlassen musst, kannst du bei der Arbeitsagentur oder

dem Jobcenter (vor Antritt der Heimfahrt) die Übernahme der Fahrtkosten für eine Familienheimfahrt im Monat beantragen. Dieser „Mobilitätszuschuss“ wird aber nur im ersten Ausbildungsjahr gezahlt und auch nur, wenn deine Ausbildungsstätte nicht im sogenannten Tagespendelbereich liegt. Vom Mobilitätszuschuss ausgeschlossen sind jedoch einige schulisch organisierte Berufsausbildungen, wie etwa Ausbildungen im Erziehungs- und Gesundheitsbereich.

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 gelgenden Ordnungen 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 Drehschleife 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 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 ange rechnet werden. Die Probezeit soll sowohl dir als auch dem Ausbildungsbetrieb Gelegenheit geben, die getroffene Ent



Hier kommst
du zu unse-
rem Video zur
Probezeit



Wer zur Ausbildung in eine andere Region muss, kann im ersten Ausbildungsjahr unter bestimmten Umständen einen „Mobilitätszuschuss“ beantragen

scheidung 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Ausschuss wird nur auf Antrag von dir oder deinem Betrieb tätig. Bevor du etwa eine Klage wegen einer Kündigung oder einer ungegerechtfertigten 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 Industrie- und Handelskammer (→ *Zuständige Stellen, siehe Einheft S. B und D*) einreichen. Du kannst die Verhandlung selbst führen oder dich vertreten lassen. Eine Vertretung durch eine Gewerkschafterin oder einen Gewerkschafter ist zulässig, wenn diese Person kraft Satzung oder Vollmacht befugt ist.

Social Media

Bei Meinungsäußerungen in sozialen Netzwerken wie Instagram & Co., beim Posten von Bildern oder Liken von Beiträgen ist immer Vorsicht geboten. Geschäfts- und/oder rufschädigende Äußerungen oder Beleidigungen bezüglich deines Betriebes können dein Ausbil-



Foto: Adobe Stock/PhotoPlus+

In Sachen Social Media- Nutzung ist Vorsicht geboten: Beleidigungen bezüglich deines Betriebes in sozialen Netzwerken können dein Ausbildungsverhältnis massiv gefährden.

dungsverhältnis 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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, dem 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. 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 nur für dich selbst angespart, sondern unmittelbar für 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 Berufsge nossenschaft des Ausbildungsbetriebs.

Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag legt die Arbeitsbedingungen und Vergütungen für Azubis und die anderen Beschäftigten in einem Betrieb fest. Die Gewerkschaft (→ *siehe Einheft, 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 Rahmen tarif. Dieser regelt Urlaub, Ar-

P

» Prüfung nicht bestanden

S

» Schlichtungsausschuss
» Social Media
» Sonderurlaub
» Sozialversicherung

T

» Tarifvertrag



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.

T

> Teilzeitausbildung

U

> Übernahme nach der Ausbildung
> Urlaubsregelung

V

> Verkürzung der Ausbildung



Hier kommst du zu unserem Video zur Urlaubsregelung

beitszeit und Kündigungsfristen (→ *Kündigung*, S. VII). 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 Berufsbildungsgesetz 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 anderthalbischen der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer in Vollzeit.

Übernahme nach der Ausbildung

Dein Betrieb kann dich nicht durch eine Klausel im Ausbildungsvertrag zwingen, nach dem Abschluss weiter für ihn zu arbeiten. Das verbietet das Berufsbildungsgesetz. 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. VII), 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, ent-

steht daraus der Anspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Urlaubsregelung

Im Hinblick auf den Urlaubsanspruch gelten für Auszubildende im Vergleich zu anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 Auszubildenden, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt sind, 30 Werktagen (25 Arbeitstage), und Azubis, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt sind, 27 Werktagen (23 Arbeitstage) zu. Auszubildende, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt sind, haben Anspruch auf 25 Werktagen (21 Arbeitstage). Urlaub und erwachsene Auszubildende müssen mindestens 24 Werktagen (20 Arbeitstage) erhalten.

Wichtig ist in Sachen Urlaub außerdem: Das alles sind Mindestansprüche. Ausbildungsverträge (→ S. III) und Tarifverträge können einen höheren Urlaubsanspruch festlegen, aber keinen niedrigeren. Außerdem muss deine Ausbilderin oder 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 Auszubildende den Urlaub möglichst zusammenhängend nehmen sollen und an Berufsschultagen normalerweise kein Urlaub genommen werden darf.

Verkürzung der Ausbildung

Unter bestimmten Voraussetzungen kannst du in Absprache mit dem Ausbildungsbetrieb eine Verkürzung deiner vorgeschriebenen Ausbildungszeit beantragen. Die zuständige Stelle (→ siehe *Einheft*, S. B



Foto: Adobe Stock/Jenny Sturm

Was den Urlaub angeht, gelten für dich als Azubi im Vergleich zu anderen Beschäftigten einige Besonderheiten.



Foto: Adobe Stock/Alexander Limbach

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.

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.

V
› Vorstellungsgespräch

Vorstellungsgespräch

Beim klassischen Vorstellungsgespräch sitzen dir meist ein Ausbilder, eine Ausbilderin und ein Vertreter oder eine Vertreterin 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 beispielsweise Fragen zu Fremdsprachen, Mathematik oder EDV sein, aber auch zur Allgemeinbildung. Manche Firmen laden auch mehrere Kandidatinnen und Kandidaten zu einem mehrtägigen Auswahlverfahren ein. In diesem sogenannten Assessment-Center erwarten dich schriftliche Tests, Rollenspiele und Einzel- sowie Gruppengespräche.

Nach bestandener Prüfung hast du ein Recht auf ein wohlwollendes und wahrheitsgemäßes Zeugnis, das dir keine Nachteile bringt.



Foto: Adobe Stock/Gundolf Renze



> Weiterqualifizierung



> Zeugnis
> Zuständige Stellen
> Zwischenprüfung



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

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 Berufsbildungsgesetz 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. Auch sollen sie die Praxisnähe der Berufe unterstreichen. Voraussetzung für die Verwendung der neuen Bezeichnungen ist die Änderung der Abschlussbezeichnung in den jeweiligen Fortbildungsordnungen.

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 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.

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, Melanie Blatter, Barbara Scheidhauer, Lisa Leinenbach, Kai Girlinger, Marcel Eli; Druck: Repa-Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim