

Azubi-Lexikon

# Wissen, was Sache ist



Texte: Anke Marx, Samia Wenzl,  
Redaktionsteam  
Cartoons: Tom Körner – TOM  
Umfang: acht Seiten  
Stand: August 2018



## Über die Arbeitskammer

Das Azubi-Lexikon ist ein Service der Arbeitskammer des Saarlandes (AK Saar). Es wird regelmäßig aktualisiert und kann auch aus dem Internet unter [in-4mation.de/azubi-lexikon](http://in-4mation.de/azubi-lexikon) heruntergeladen oder schriftlich angefordert werden.

Die Experten der AK Saar beraten in allen Fragen rund um Arbeit und Ausbildung sowie über diverse Weiterbildungsangebote. AK-Mitglieder sind alle im Saarland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende sowie Arbeitssuchende. Neben der persönlichen Beratung bietet die Kammer auch viele Informationen in Form von Broschüren oder Info-Blättern. Speziell an jugendliche Mitglieder richtet sich der Auskunftsservice in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, zum Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) und zur Schülerförderung. Selbstverständlich helfen die AK-Fachleute jungen Leuten aber auch bei Fragen zur Einkommen- und Lohnsteuer oder zum Arbeits- und Sozialrecht. Weitere Informationen sind erhältlich unter [arbeitskammer.de](http://arbeitskammer.de), über die Beratungshotline unter Tel.: 0681 4005-111 oder in der AK-Beratungsabteilung, Terminvereinbarung unter Tel.: 0681 4005-140.

## Agentur für Arbeit



Die Agenturen für Arbeit (die früheren Arbeitsämter) bieten eine Fülle von Dienstleistungen in Sachen Arbeits- und Berufsberatung sowie Arbeitsvermittlung an. Sie helfen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz durch besondere Beratungsangebote wie das Berufsinformationszentrum (BIZ), das im Saarland in den Agenturen von Neunkirchen, Saarlouis und Saarbrücken zu finden ist, oder sie halten Vermittlungsangebote und die Betreuung durch die in den Agenturen arbeitenden Berufsberater und -vermittler vor. Auch in Sachen Umschulung ist die Agentur für Arbeit Ratsuchenden behilflich. Wichtig ist zudem das Angebot der „ausbildungsbegleitenden Hilfen“ (abH)

für Auszubildende, die in ihrer Ausbildung, besonders in schulischen Dingen, Probleme haben. Weitere Informationen gibt es unter [arbeitsagentur.de](http://arbeitsagentur.de) und bei jeder Agentur für Arbeit.

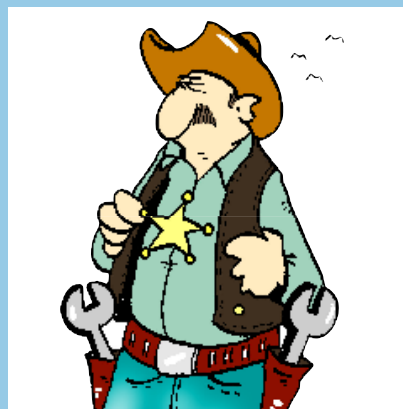
## Akkordarbeit



Jugendliche dürfen nicht mit einer Arbeit beschäftigt werden, bei der das Tempo durch Zeit, Lohn oder Stückzahl vorgegeben ist. Ausnahmen regelt das Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn diese Maßnahmen notwendig sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Dabei muss jedoch der Schutz des Jugendlichen durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet sein.

## Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht regelt die rechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Eine Vielzahl einzelner Gesetze, die auch für Auszubildende gelten (so zur Arbeitszeit, zum Urlaubsanspruch, zum Kündigungsschutz, zum Mutterschutz), enthalten Mindestanforderungen, welche die Arbeitgeber nicht einmal mit der Zustimmung des Arbeitnehmers unterschreiten dürfen. Auch zum Ausbildungsverhältnis existiert ein eigenes Gesetz, nämlich das Berufsbildungsgesetz. Vor allem in Gesundheitsberufen, wie beispielsweise in der Pflege, gelten eigene bundesgesetzliche Regelungen. Im Nachfolgenden wird exemplarisch auf die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes Bezug genommen.



## Arbeitszeit

Die Arbeitszeit erstreckt sich von Beginn bis Ende der täglichen Beschäftigung in einem Betrieb. Die Arbeit von Jugendlichen (wer 15, aber noch nicht 18 ist) darf grundsätzlich nicht vor 6 Uhr morgens beginnen. Ausnahmen davon gibt es für Jugendliche über 16 Jahren in Bäckereien und Konditoreien oder in der Landwirtschaft. Arbeitende ist für Jugendliche prinzipiell spätestens um 20 Uhr. Für über 16-Jährige bestehen Ausnahmen, zum Beispiel in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr. Innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Grenzen legt der Arbeitgeber die Zeit der Anwesenheit fest, in der ihm die Jugendlichen zur Verfügung stehen.

Die tägliche Höchstarbeitszeit für Jugendliche beträgt acht und wöchentlich bis zu 40 Stunden. Ausnahmen bestehen, wenn an einzelnen Werktagen weniger als acht Stunden gearbeitet wird. Dann kann der Arbeitgeber den Auszubildenden an anderen Wochentagen bis zu achteinhalb Stunden beschäftigen. Die Ruhepausen sind dabei nicht zur Arbeitszeit hinzuzurechnen. Für Jugendliche gilt: 30 Minuten Pause bei mehr als 4,5 bis sechs Stunden, bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit 60 Minuten Pause. Für Erwachsene gilt: Wer mehr als sechs und



bis zu neun Stunden arbeitet, hat ein Recht auf 30 Minuten Pause, bei über neun Stunden auf 45 Minuten Pause. Zur Arbeitszeit gehören alle Arbeiten, die notwendig sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen, auch Tätigkeiten wie das Reinigen von Maschinen, An- und Ausziehen von Schutzkleidung sowie das Herrichten des Ausbildungs- oder des Arbeitsplatzes. Die tatsächliche Arbeitszeit eines Auszubildenden regelt der Ausbildungs- oder Tarifvertrag. Der Weg von und zur Arbeits- oder Ausbildungsstelle liegt außerhalb der Arbeitszeit. An Samstagen, Sonn- und Feiertagen dürfen Jugendliche in den meisten Branchen nicht arbeiten. Auszubildende in Verkaufsstellen (wie Bäckereien, Metzgereien oder Lebensmittelmärkten), in Friseursalons oder in Kfz-Betrieben dürfen allerdings an Samstagen beschäftigt werden; Ausnahmen von der Sonntagsruhe gelten zum Beispiel für

Auszubildende in Krankenhäusern oder im Gaststättengewerbe. Näheres regeln die Paragraphen 4, 8 und 14 des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Jugendliche haben prinzipiell eine Fünf-Tage-Woche. Zwischen den einzelnen Arbeitstagen müssen zwölf Stunden Freizeit liegen.

### Ausbildungsbegleitende Hilfen

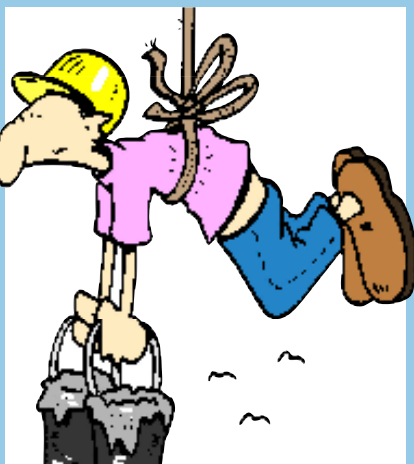
Wenn die Schulnoten während der Ausbildung nicht zufriedenstellen, es also mit dem theoretischen Teil der Ausbildung hapert, dann verhilft die Berufsberatung der Agentur für Arbeit zu kostenlosem Förderunterricht. Er wird von verschiedenen Ausbildungsträgern angeboten. Die Agentur für Arbeit teilt dabei den Auszubildenden die Plätze zu. Informationen gibt es bei der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit vor Ort oder unter der Hotline 0800 4555500.

### Ausbildungsdauer

Die Ausbildung dauert in den anerkannten Ausbildungsberufen üblicherweise zwischen zwei und dreieinhalb Jahre. Die Dauer ist in der Ausbildungsordnung festgelegt. Nähere Informationen dazu gibt es im Internet beim Bundesinstitut für Berufsbildung unter [bibb.de/berufe](http://bibb.de/berufe), beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ([bmwi.de/DE/Themen/ausbildung-und-beruf/Ausbildungsberufe/ausbildungsordnungen](http://bmwi.de/DE/Themen/ausbildung-und-beruf/Ausbildungsberufe/ausbildungsordnungen)) und beim BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit unter [berufenet.arbeitsagentur.de/berufe](http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe). Bei besonders guten Leistungen ist eine Verkürzung der Ausbildung und damit der frühere Einstieg in das eigenständige Berufsleben möglich. Die Ausbildung endet mit Bekanntgabe der erfolgreich bestandenen Abschlussprüfung beziehungsweise mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.

### Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Das Berufsbildungsgesetz verbietet Auszubildenden alle Tätigkeiten, die nicht dem Ausbildungszweck dienen. Das gilt für das wiederholte Ausüben längst im



Rahmen der Ausbildung erlernter Tätigkeiten ebenso wie für das regelmäßige Reinigen von Werkstätten und Büros, laufende Urlaubsvertretungen, monotone Tätigkeiten über einen längeren Zeitraum hinweg, Serienarbeiten sowie regelmäßig verlangte Botengänge und Ablagearbeiten. Verboten sind auch Verrichtungen, die den körperlichen Fähigkeiten nicht angemessen sind.

### Ausbildungsvergütung



Über die Höhe der Ausbildungsvergütung informiert der Ausbildungsvertrag beziehungsweise der Tarifvertrag, falls es ihn gibt. Das Mindestlohngesetz, das seit 1. Januar 2015 in Kraft ist, gilt für Ausbildungsverhältnisse nicht. Die Jugend- und Ausbildungsvertretungen, der Betriebs- oder Personalrat sowie die Gewerkschaften selbst geben Auskunft über die jährlich von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifierhöhungen. Wie viel Geld in welchem Ausbildungsberuf pro Monat gezahlt wird, darüber sind Informationen im BERUFENET oder in „Beruf aktuell“ zu finden. Die Broschüre „Beruf aktuell“ gibt es in den Berufsinformationszentren, bei den Agenturen für Arbeit und online unter [arbeitsagentur.de](http://arbeitsagentur.de). Auf der Internetseite [entgeltatlas.arbeitsagentur.de](http://entgeltatlas.arbeitsagentur.de) können Auszubildende erfahren, welche Gehälter

in welchen Berufen nach Abschluss der Ausbildung verdient werden können.

### Ausbildungsvertrag

Auszubildender und Ausbildungsbetrieb schließen einen Vertrag, der bei der zuständigen Kammer wie beispielsweise Industrie- und Handelskammer (IHK), Handwerkskammer (HWK), Ärztekammer oder beim jeweiligen Ministerium beziehungsweise der zuständigen Behörde registriert sein muss. Der Vertrag besteht aus einem sachlich und zeitlich gegliederten Ausbildungsplan und gibt Auskunft über Beginn und Dauer der Ausbildung, Art und Ziel der Ausbildung, Dauer der täglichen Arbeitszeit, Höhe der Ausbildungsvergütung und anderer



Leistungen sowie über die Dauer des Urlaubs. Außerdem enthält er gegebenenfalls Verweise auf Tarifverträge oder Dienstvereinbarungen. Ein Ausbildungsplan gehört als Anlage dazu.

### Auslandsaufenthalt

Auszubildende können nach Absprache mit der oder dem Auszubildenden bis zu einem Viertel der Ausbildungszeit im Ausland verbringen. Voraussetzung dafür ist, dass diese Zeit dem Ausbildungsziel dient. Hierfür muss eine Befreiung von der Berufsschulpflicht beantragt werden. Auch die zuständige Kammer ist zu informieren. Zu beachten ist zudem, dass der versäumte Lernstoff in Eigenregie erarbeitet oder nachgeholt werden muss.

### Berichtsheft

Jeder Auszubildende wird zur Abschlussprüfung zugelassen, wenn unter anderem das Berichtsheft vorliegt, das auf Verlangen vorzuzeigen ist. Das Berichtsheft ist ein Ausbildungsnachweis, der in möglichst einfacher Form (oft genügen Stichworte) den Ausbildungsverlauf belegt. Der Ausbilder



muss das Heft alle zwei Wochen abzeichnen. Es ist auch während der Berufsschulzeit zu führen und nach Möglichkeit vom Klassenlehrer zu unterschreiben. Die Auszubildenden müssen für das Führen des Berichtshefts nicht ihre Freizeit opfern, sondern vom Betrieb die Möglichkeit erhalten, das Berichtsheft während ihrer Arbeitszeit zu schreiben.



### Berufsschule

Jeder Auszubildende unterliegt der Berufsschulpflicht. So sehen es das Saarländische Schulpflichtgesetz, das Berufsbildungsgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz vor. Während der Ausbildungsbetrieb für die praktische Ausbildung vor Ort verantwortlich ist, ergänzt die Schule die betriebliche Ausbildung. Zusammen ergeben Schule und Betrieb das für die Berufsausbildung in der Bundesrepublik verbindliche Duale System. Die Berufsschulzeit wird auf die Arbeitszeit angerechnet. Beginnt der Unterricht vor 9 Uhr, dürfen Jugendliche vorher nicht im Betrieb beschäftigt werden. Das gilt auch für Auszubildende, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind. Die Freistellung vom Betrieb erfolgt einmal in der Woche bei Berufsschulunterricht von mehr als fünf Unterrichtsstunden von je 45 Minuten Dauer. In diesem Fall wird der Berufsschultag mit acht Stunden Arbeitszeit verrechnet. Diese Regelung gilt aber nur für Auszubildende, die jünger als 18 Jahre sind. Volljährige Auszubildende müssen damit rechnen, nach dem Unterricht noch in den Betrieb zurückzumüssen, sofern die acht Stunden noch nicht erreicht sind.

### Betriebsgeheimnis

Als Azubi muss man über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse auch Freunden und Verwandten gegenüber schweigen (Paragraf 13 Berufsbildungsgesetz). Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sind zum Beispiel Rezepte (chemische Zusammensetzung), spezielle technische Verfahren, geplante Unternehmensstrategien oder geheime Kundenlisten. Wer Betriebsgeheimnisse ausplaudert, muss mit einer Abmahnung oder sogar mit einer Kündigung oder auch mit

Schadenersatzansprüchen durch den Ausbilder rechnen. Es dürfte allerdings sehr selten vorkommen, dass Azubis richtige Betriebsgeheimnisse erfahren, denn ein Betriebsgeheimnis muss folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Das Betriebsgeheimnis muss wirklich ein Geheimnis sein, also nur einem beschränkten Personenkreis bekannt sein. Wenn es alle wissen, ist es kein Geheimnis!
- 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb oder in der Dienststelle gewählt und vertritt ihre Interessen. Er ist auch für die Auszubildenden und Jugendlichen zuständig und arbeitet daher eng mit der



Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zusammen. Der Betriebs- oder Personalrat verhandelt mit dem Arbeitgeber zum Beispiel über Arbeitszeit oder Arbeitsbedingungen und achtet auf die Einhaltung von Tarifverträgen und gesetzlichen Bestimmungen. Außerdem hat er bei betrieblichen Maßnahmen, etwa bei Kündigungen oder Neueinstellungen, ein Mitbestimmungs- beziehungsweise Anhörungsrecht.

### Einstellungstermin



Die Berufsausbildung kann theoretisch zu jedem gewünschten Zeitpunkt beginnen. Praktisch beginnt sie meist nach den Sommerferien. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Auszubildenden den Berufsschulunterricht voll nutzen können. Auszubildende, deren Ausbildungsvertrag zwischen dem 1. Oktober und dem 30. April endet, legen die Abschlussprüfungen im Winter (Dezember bis Februar) ab. Auszubildende, deren Vertrag zwischen dem 1. Mai und dem 30. September endet, legen die Abschlussprüfung im Sommer (Mai bis August) ab. Der Ausbildungsbetrieb muss unverzüglich, nachdem er einem Jugendlichen die Zusage über eine Ausbildung erteilt hat, in jedem Fall vor Beginn der Berufsausbildung, den Ausbildungsvertrag schriftlich ausfertigen und der jeweils zuständigen Kammer oder Behörde vorlegen.

### Finanzamt

Ein elektronisches Verfahren zum Datenaustausch hat die früher üblichen Lohnsteuerkarten aus Papier ersetzt. Das System mit dem Namen ELStAM (für Elektronische Lohnsteuer Abzugs Merkmale) wird von den Finanzbehörden verwaltet und auch als „elektronische Lohnsteuerkarte“ bezeichnet. Der Arbeitgeber erhält die Lohnsteuerabzugsmerkmale direkt vom zuständigen Finanzamt. Auszubildende teilen bei Beginn ihrer Ausbildung dem Arbeitgeber das Geburtsdatum und die steuerliche Identifikationsnummer mit und informieren ihn darüber, ob es sich um das Haupt- oder Nebenarbeitsverhältnis handelt. Damit wird der Arbeitgeber dazu berechtigt, die



ELStAM abzurufen. Nach Ablauf des Kalenderjahres beziehungsweise bei Beendigung des Ausbildungs-/ Beschäftigungsverhältnisses erhält jeder Arbeitnehmer einen Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung, auf der der Bruttolohn sowie die Steuer- und Sozialversicherungszahlungen ausgewiesen sind.



**Freistellung**

Freistellung von der Arbeit geschieht gemäß Paragraf 19 des Berufsbildungsgesetzes oder je nach Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung zum Beispiel bei folgenden Ereignissen: Eheschließung, schwere Erkrankung oder Todesfall enger Verwandter, Entbindung, Vorladung bei Behörden sowie Wahrnehmung öffentlicher Ämter.



**Gewerkschaften**

Gewerkschaften vertreten die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die größte gewerkschaftliche Organisation in Deutschland mit rund 6,3 Millionen Mitgliedern ist der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB). Er wird von den verschiedenen Einzelgewerkschaften wie IG Metall oder Dienstleistungsgewerkschaft ver.di gebildet. Auch als Azubi kann man Mitglied werden. Gewerkschaften handeln mit den Arbeitgebern die

jeweiligen Tarifverträge aus. Das heißt, sie verhandeln über Löhne und Gehälter in den einzelnen Branchen; aber auch die Arbeitszeit, die Bedingungen der Arbeit, Urlaubsansprüche und andere Fragen obliegen den Gewerkschaften als Tarifpartner. Zudem vertreten sie ganz direkt die Interessen jedes einzelnen Arbeitnehmers, der Mitglied und in seinem Betrieb in Schwierigkeiten geraten ist. Weitere Informationen dazu gibt es unter rheinland-pfalz-saarland.dgb.de/saar und bei Mike Kirsch, Jugendsekretär der DGB-Region Saar, Tel.: 0681 40001-24, sowie beim CGB unter dhv-cgb.de oder beim DBB unter dbb.de.

**Handynutzung im Betrieb**

Azubis dürfen ihr Mobiltelefon im Betrieb nutzen, falls der Arbeitgeber private Telefonate am Arbeitsplatz erlaubt oder dies stillschweigend duldet. Allerdings kann der Chef seine Meinung immer ändern und die Handynutzung ab sofort verbieten. Diese Anweisung müssen Azubis dann auch befolgen. Das Berufsbildungsgesetz regelt nämlich, dass Azubis grundsätzlich Weisungen folgen müssen, die ihnen im Rahmen der Berufsausbildung vom Ausbilder oder anderen berechtigten Personen erteilt werden. Wer trotzdem sein Handy nutzt, verletzt damit seine arbeitsvertragliche Pflicht zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Arbeitsleistung und riskiert eine Abmahnung oder bei fortwährendem Verstoß eine Kündigung. Während der Pausenzeiten dürfen Auszubildende ihr Mobiltelefon allerdings nutzen. Dagegen kann der Chef kein Verbot aussprechen. Ausnahmen vom Verbot der Nutzung sind Notfallsituationen oder betriebsbedingte Anlässe.

**JAV – Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden**

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist Ansprechpartnerin für die Auszubildenden in einem Betrieb. Das Betriebsverfassungs- oder das Personalvertretungsgesetz legt fest, dass Jugendliche und Auszubildende in Betrieben mit mindestens fünf Jugendlichen eine eigene Interessenvertretung wählen können. Wählen dürfen alle Auszubildenden, Umschülerinnen und 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 Jugendarbeitsschutz- und das Berufsbildungsgesetz, Tarifverträge und

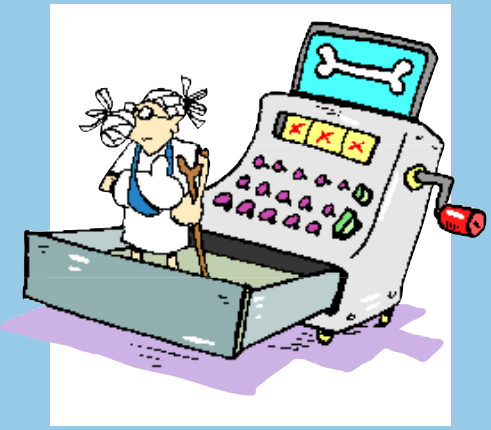
Betriebsvereinbarungen. Die JAV setzt sich für die Interessen der Auszubildenden ein und arbeitet eng mit dem Betriebs-/Personalrat zusammen, indem sie über ihn Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildung oder Beschwerden an die Unternehmensleitung weitergibt.

**Jugendarbeitsschutzgesetz**

Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt die Arbeitsbedingungen von Jugendlichen, indem es Eckwerte festlegt. In ihm sind die genauen Arbeitszeiten, die Pausen und der Urlaub für Auszubildende im Betrieb festgeschrieben. Auch enthält das Gesetz Regelungen zur Freistellung für die Berufsschule und das Verbot der Akkordarbeit für Jugendliche. Hierzu hat die Arbeitskammer zusammen mit dem Ministerium für Umwelt- und Verbraucherschutz Saarland die Broschüre „Jugendarbeitsschutzgesetz“ herausgegeben. Unter [arbeitskammer.de](http://arbeitskammer.de) könnt Ihr sie online lesen oder im AK-Broschürenshop bestellen.

**Krankenkassen**

Krankenkassen sind zuständig für die Krankenversicherung. Als Schüler, aber auch als Studierender bis zum 25. Lebensjahr ist man, sofern die Eltern einer gesetzlichen Kasse angehören, über sie mitversichert. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass



bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden. Wird die Schul- oder Berufsausbildung durch den freiwilligen Wehrdienst, einen Bundesfreiwilligen- beziehungsweise Jugendfreiwilligendienst (freiwilliges soziales Jahr, freiwilliges ökologisches Jahr) oder durch eine Tätigkeit als Entwicklungshelfer unterbrochen oder verzögert, so verlängert sich die Familienversicherung um die Dauer dieses Dienstes über das 25. Lebensjahr hinaus. Ist ein Elternteil privat versichert, so muss in der Regel für das studierende Kind oder den Schüler ein eigener Versicherungsvertrag abgeschlossen werden. Mit Beginn einer Ausbildung

erhält der Azubi eine eigene Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Entscheidung, welcher Krankenkasse er beitrifft, ist frei. Wichtig ist in jedem Fall, vorher Leistungen und Zusatzbeiträge zu vergleichen. Selbst wenn man sich schon für eine Kasse entschieden hat, ist das kein unwiderruflicher Schritt. Man kann sie unter Beachtung bestimmter Voraussetzungen und Kündigungsfristen wechseln.



### Krankmeldung

Ist ein Auszubildender krank, muss er unverzüglich, das heißt zu Arbeitsbeginn des ersten Krankheitstages, seinen Betrieb verständigen. Für die Berufsschule genügt eine schriftliche Entschuldigung, die vom Betroffenen, wenn er volljährig ist, selbst unterschrieben werden kann. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, müssen Auszubildende dem Betrieb spätestens am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung („gelber Schein“), vorlegen. Der Ausbilder kann die Bescheinigung aber auch früher verlangen.

### Kündigung

Beide Seiten können das Ausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nur kündigen, sofern ein wichtiger Grund vorliegt (wie



beispielsweise Diebstahl oder häufiges Fehlen trotz Abmahnung beziehungsweise auf Seiten des Auszubildenden aus gesundheitlichen Gründen mit ärztlichem Attest). Die Auszubildenden können außerdem (nach Ablauf der Probezeit) von sich aus kündigen, wenn sie sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen oder die Berufsausbildung aufgeben wollen. Dabei müssen sie allerdings eine vierwöchige Kündigungsfrist einhalten. Eine Kündigung, um sich in einem anderen Betrieb für dieselbe Ausbildung ausbilden zu lassen, ist nach Ablauf der Probezeit nicht mehr möglich. Hier käme nur ein Aufhebungsvertrag in Betracht. Will ein Auszubildender gegen die Kündigung durch den Ausbildungsbetrieb etwas unternehmen, muss er bei der zuständigen Kammer (zum Beispiel Handwerks- oder Handelskammer) zunächst die Einberufung des Schlichtungsausschusses beantragen. Wird keine Einigung erzielt und hält der Schlichtungsausschuss die Kündigung für gerechtfertigt, kann der Auszubildende innerhalb von zwei Wochen nach der Entscheidung des Schlichtungsausschusses Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erheben. Existiert kein Schlichtungsausschuss, beträgt die Klagefrist drei Wochen ab Zugang der Kündigung.

Schwangere, Arbeitnehmer und Auszubildende in Elternzeit genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Sie sind nur mit vorheriger Zustimmung des Landesamtes für Umwelt- und Arbeitsschutz kündbar. Auch schwerbehinderte Arbeitnehmer sind nur mit Zustimmung der zuständigen Behörde, dem Landesamt für Soziales, kündbar. Ein Mitglied der Jugendauszubildendenvertretung (JAV) genießt ebenfalls besonderen Kündigungsschutz und kann nicht ohne weiteres gekündigt werden.

### Piercing, Tattoos, Kleidung, Frisur

Immer wieder kommt es aufgrund von Äußerlichkeiten zum Streit zwischen Ausbilder und Azubi. Hier spielen zwei wichtige Punkte gegeneinander: Auf der einen Seite ist der Azubi verpflichtet, sich an die im Ausbildungsbetrieb geltenden Ordnungen zu halten; auf der anderen Seite dürfen diese Ordnungen jedoch nicht in das Recht zur freien Entfaltung der Persönlichkeit, wie es der Artikel 2 des Grundgesetzes garantiert, eingreifen. Das heißt zum Beispiel: Lange Haare dürfen nicht verboten werden, aber der Azubi hat die Arbeitsschutzbestimmungen und Hygienevorschriften einzuhalten. So muss zum Beispiel ein Azubi an einer Drehbank ein Haarnetz oder eine andere geeignete Kopfbedeckung tragen.



Schwierig wird es bei Fällen, in denen das Aussehen des Azubis als eindeutig berufs- und geschäftsschädigendes Verhalten gegenüber dem Ausbilder ausgelegt werden kann. Dann kann der Ausbilder verlangen, dass die Azubis einigermaßen „normal“ aussehen. Ob ein Aussehen betriebsschädigend ist, ist nicht immer leicht zu entscheiden, aber in der Regel reicht der gesunde Menschenverstand: Eine Bankkauffrau, die plötzlich mit zerrissener Jeans und Gesichtstattoo auftaucht, ist wohl nicht haltbar. Ein einfaches Piercing gilt hingegen inzwischen als normaler Schmuck und sollte in den meisten Betrieben durchgehen. Um Ärger zu vermeiden, sollte man einfach mit dem Ausbilder sprechen und überlegen, ob man seine Persönlichkeit nicht lieber erst nach der Ausbildung stressfrei voll entfaltet.



### Praktikum

Ein Praktikum bietet all' denen, die sich für eine bestimmte Ausbildung interessieren, aber nicht wissen, was auf sie zukommt, eine gute Möglichkeit, sich zu orientieren. Dabei gibt der Arbeitgeber dem Praktikanten die Möglichkeit, sich einen Einblick in den beruflichen Alltag zu verschaffen und in das konkrete Berufsfeld „hineinzu-

schnuppern“. Der Auszubildende stellt dem Praktikanten Material zur Verfügung, erklärt die Arbeit und gibt Anleitungen zum fundierten Kennenlernen des Arbeitsgebietes. Ein Praktikum zu absolvieren, heißt Gast in einem Unternehmen zu sein. In der Regel gibt es dafür keine Vergütung, und es besteht auch keine Versicherungspflicht und kein Anrecht auf Urlaub.

### Probezeit

Jeder Ausbildungsvertrag legt eine Probezeit fest. Sie dauert gemäß Paragraf 20 Berufsbildungsgesetz grundsätzlich zwischen mindestens einem Monat und höchstens vier Monaten. Abweichend hiervon existieren in einigen Ausbildungsberufen, zum Beispiel in der Krankenpflege, längere Probezeiten von bis zu sechs Monaten. Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf ein vorausgegangenes Praktikum nicht auf die Probezeit angerechnet werden. Die Probezeit beginnt ab dem ersten Tag der Ausbildung und gibt sowohl dem Auszubildenden, als auch dem Auszubildenden Gelegenheit, die getroffene Entscheidung noch einmal zu überdenken. Daher können in dieser Phase sowohl der Auszubildende, als auch der Auszubildende ohne Angabe von Gründen und in der Regel ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen.

### Rechtsschutz

Jede Gewerkschaft bietet ihren Mitgliedern im Fall eines Rechtsstreites mit dem Arbeitgeber Rechtsberatung an. Falls die Streitigkeiten vor Gericht führen, stellt sie die notwendige Rechtsvertretung.

### Social Media

Kommunikation über Social Media ist grundsätzlich nicht vertraulich. Jede Äußerung in Social Networks kann sehr schnell einen großen Personenkreis erreichen. Deshalb ist bei Meinungsäußerungen, Posten von Bildern oder Liken immer Vorsicht geboten. Geschäfts- und/oder rufschädigende Äußerungen oder Beleidigungen, die den Arbeitgeber gegenüber seinen Kunden oder Lieferanten schlecht dastehen lassen, können das Ausbildungsverhältnis massiv gefährden. Auch fremdenfeindliche oder strafrechtlich relevante Postings können eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Außerdem sollten alle Einstellungen regelmäßig überprüft, die Freundeslisten und Profile gecheckt und die Markierungen auf Fotos ausgeschaltet werden. Fehlende Vorsichtsmaßnahmen

in den Facebook-Profileinstellungen erleichtern es vielen Chefs und Vorgesetzten nämlich, Druck auf Beschäftigte auszuüben. Auf Facebook hochgeladene Fotos werden beispielsweise oft als Beweis für angebliches „Krankmachen“ und als Beleg für fristlose Kündigungen genutzt.

### Sozialversicherung

Jeder Auszubildende genießt den Schutz des Sozialversicherungssystems (Kranken-, Arbeitslosen-, Renten-, Pflegeversicherung). Für die rechtzeitige Meldung bei der Sozialversicherung ist der Ausbildungsbetrieb zuständig.

### Tarifvertrag

Im Tarifvertrag sind die Arbeitsbedingungen und Vergütungen für die Auszubildenden und die Arbeitnehmer festgelegt. Gewerkschaft und Arbeitgeberverband handeln die Tarifverträge miteinander aus. Zwei Arten von Tarifen werden dabei unterschieden. Zum einen der Lohn- oder Gehaltstarif, zum anderen der Mantel- oder Rahmentarif, der Urlaub, Arbeitszeit und Kündigungsfristen regelt. Tarifverträge sind zeitlich begrenzt, so dass nach Ablauf neu darüber verhandelt werden muss. Gewerkschaftsmitglieder haben ein einklagbares Recht auf die Einhaltung der tariflichen Regelungen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitgeberverband angehört. Vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales als allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge gelten für alle. Es können auch Ausbildungsverträge abgeschlossen werden, in denen die Anwendung eines Tarifvertrags vereinbart wird.



### Teilzeitausbildung

Ist eine Ausbildung in Vollzeit nicht möglich, weil der Auszubildende sich etwa um Nachwuchs oder pflegebedürftige Angehörige kümmern muss, kann die zuständige Kammer auf einen gemeinsamen Antrag von



Auszubildendem und Auszubildendem hin die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit verkürzen (Paragraf 8 Berufsbildungsgesetz). Je nach Dauer der Arbeitszeitverkürzung kann sich dann die Ausbildung verlängern.

### Urlaubsregelung

Paragraf 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes beziehungsweise das Bundesurlaubsgesetz sehen folgende Mindestregelungen vor:

- mindestens 30 Werktage (= 25 Arbeitstage) für Jugendliche unter 16 Jahren,
- mindestens 27 Werktage (= 23 Arbeitstage) für Jugendliche unter 17 Jahren,
- mindestens 25 Werktage (= 21 Arbeitstage) für Jugendliche unter 18 Jahren
- mindestens 24 Werktage (= 20 Arbeitstage) ab 18 Jahren.

Abweichungen hiervon sind in Ausbildungsverträgen nur zu Gunsten der Azubis möglich. Das Gesetz geht dabei prinzipiell von einer Sechs-Tage-Woche aus. Die Klammerangaben beziehen sich auf eine Fünf-Tage-Woche.

### Verkürzung der Ausbildung

Wenn zu erwarten ist, dass ein Auszubildender das Ausbildungsziel in einer verkürzten Zeit erreichen wird, so kann die zuständige Kammer die vorgeschriebene Ausbildungszeit nach Antrag kürzen – und zwar

- um sechs Monate beim Nachweis der Berufsbildungsreife,
- um zwölf Monate bei Abitur, Fachhochschulreife, erfolgreichem Abschluss einer staatlich anerkannten Berufsfachschule (Besuch einer zweijährigen Vollzeitschule), erfolgreichem Abschluss einer einjährigen Berufsfachschule oder erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung in einem artfremden Ausbildungsberuf,
- in voller Höhe bei Ausbildungszeiten im

- gleichen Ausbildungsberuf,
- bis zur Hälfte bei Ausbildungszeiten in einem artverwandten Ausbildungsberuf,
- in angemessener Höhe bei sonstiger fachlicher Bildung und Tätigkeit



### Weiterbeschäftigung

Das Berufsbildungsgesetz verbietet jede Vereinbarung, die den Auszubildenden für die Zeit nach der Ausbildung an den Betrieb bindet. Jedoch können Auszubildender und Betrieb innerhalb der letzten sechs Monate der Ausbildungszeit vereinbaren, dass der Auszubildende nach Abschluss der Ausbildungszeit in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird. Ein gesetzlicher Anspruch auf Übernahme nach der Ausbildung besteht allerdings nicht. Es gibt aber in verschiedenen Branchen Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, die festlegen, dass Azubis wenigstens für ein Jahr nach dem Abschluss der Ausbildung übernommen werden. Wird ein Auszubildender im Anschluss an die Ausbildung vom Betrieb beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbegrenzte Zeit.

### Weiterbildung

Beim Fußball heißt es „Nach dem Spiel ist vor dem Spiel“. Genauso ist es mit der Ausbildung. Danach folgt im eigenen

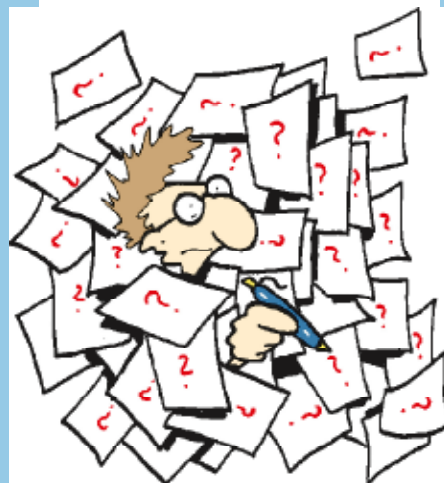
Interesse gleich die Weiterbildung: Denn heute reicht das einmal erworbene Wissen meist nicht mehr bis zur Rente. Außerdem locken attraktivere Jobs. Es gibt viele Möglichkeiten wie zum Beispiel Fachober-, Techniker- oder Meisterschule. Fündig werden kann man unter anderem bei der Arbeitskammer-Tochter Berufsförderungswerk Saarland unter [bfwsaarland.de](http://bfwsaarland.de) oder unter [weiterbildungsdatenbank-saar.de](http://weiterbildungsdatenbank-saar.de), wobei das ein Serviceangebot der Arbeitskammer ist.

### Zeugnis, Zeugnissprache

Zwei Zeugnisse hat der Auszubildende nach Abschluss seiner Lehrzeit in der Hand: eins von der Berufsschule und eins vom Betrieb. In diesem Zusammenhang ist ein Hinweis auf die sogenannte Zeugnissprache angebracht, die sich im Laufe vieler Jahre entwickelt hat. Oft enthalten Zeugnisse Bemerkungen, die auf den ersten Blick wohlwollend und positiv scheinen, in Wahrheit aber das Gegenteil bedeuten. Deshalb sollte in jedem Fall das Zeugnis mit Experten (Betriebs-, Personalrat, Gewerkschaft, Arbeitskammer-Berater) kritisch überprüft werden, um gegebenenfalls ein korrigiertes Zeugnis zu erhalten. Die Arbeitskammer hat hierzu auch ein Faltblatt erstellt, das unter [in-4mation.de/home](http://in-4mation.de/home) abgerufen werden kann.

### Zuständige Stellen

Für jeden Beruf gibt es eine zuständige Stelle und dort auch einen Ausbildungsberater. Die zuständige Stelle (in der Regel sind dies die für die Ausbildung zuständigen Kammern) ist auf dem Ausbildungsvertrag vermerkt. An den Ausbildungsberater kann sich der Azubi bei Problemen im Betrieb jederzeit wenden. Im Bereich der Pflege ist das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie mit dem Landesamt für Soziales zuständig. Die im Landesamt angesiedelte Zentralstelle für Gesundheitsfachberufe ist zuständig für



den Ausbildungsstättenwechsel, alle Fragen der Prüfungsverordnungen sowie das Zulassungs- und Anerkennungsverfahren. Ausbildungsberater wie bei den Kammern gibt es dort allerdings nicht. Bei Fragen zur Ausbildung im Bereich der Pflege können sich die Azubis gerne an die AK-Pflegereferenten wenden.

### Zwischenprüfung

Die Zwischenprüfung findet in der Regel nach der Hälfte der Ausbildungszeit statt. Für die Teilnahme an der Zwischenprüfung muss der Ausbilder die Prüflinge freistellen. An dem Ergebnis der Zwischenprüfung ist abzulesen, ob das Ausbildungsziel bis zu diesem Zeitpunkt erreicht wurde. Der große Unterschied zwischen Zwischen- und Abschlussprüfung ist, dass die Zwischenprüfung nicht bestanden werden muss. Trotzdem sollte man ihre Ergebnisse ernst nehmen: Wenn sie sehr gut sind, kann man eventuell die Ausbildung verkürzen. Wenn sie sehr schlecht sind, sollte man in der Berufsschule oder bei der Arbeitsagentur nachfragen, ob es für den Beruf „ausbildungsbegleitende Hilfen“ (abH) gibt: Das ist kostenlose Nachhilfe für Azubis. Wenn in der Ausbildungsordnung des Berufes geregelt ist, dass die Abschlussprüfung in zwei zeitlich getrennten Abschnitten durchgeführt wird, entfällt die Zwischenprüfung (Paragraf 48 Berufsbildungsgesetz).

### AK bei Facebook

Jeder von Ihnen/Euch ist eingeladen, sich im Facebook-Angebot der Arbeitskammer umzuschauen und dort beim Ideen- und Themen-Austausch „mitzumischen“. Auf [facebook.com/arbeitskammersaarland](http://facebook.com/arbeitskammersaarland) werden Termine angekündigt und es gibt Posts von AK-Veranstaltungen. Das AK-Facebook-Team sorgt für aktuelle Inhalte. Anmerkungen zu den Posts sind ausdrücklich erwünscht – und auch „Likes!“ sind willkommen.

### Über das BIBB

Wer grundsätzliche Informationen über die berufliche Bildung in Deutschland sucht, der wird beim Bundesinstitut für Berufsbildung/BIBB ([bibb.de](http://bibb.de)) fündig. Das BIBB ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts und wird vom Bund finanziert. Kernauftrag der Einrichtung ist die Fortentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Im BIBB-Internetportal gibt es aber auch viele praktische Tipps für Azubis.

### Impressum

Herausgeber: Arbeitskammer  
des Saarlandes,  
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit,  
Fritz-Dobisch-Straße 6-8,  
66111 Saarbrücken,  
Telefon: 0681 4005-430  
E-Mail: [redaktion@arbeitskammer.de](mailto:redaktion@arbeitskammer.de)  
Internet: [in-4mation.de](http://in-4mation.de)

Chefredakteur: Peter Jacob  
Redaktion: Dörte Grabbert, Wulf Wein  
Technische Produktion: Ivo Heinemann