

Wissen, was Sache ist

Wer eine Ausbildung absolviert und damit sein Berufsleben beginnt, sollte über einige wichtige Dinge informiert sein.



Text: Sabine Graf/Heinrich Thora
Karikaturen: TOM
Stand: Juli 2011

Agentur für Arbeit (früher Arbeitsamt)



Die Agenturen für Arbeit bieten eine Fülle von Dienstleistungen auf den Feldern Arbeits- und Berufsberatung sowie Arbeitsvermittlung an. Die Bundeseinrichtung und ihre Regionaldirektionen helfen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz durch besondere Beratungsangebote wie das Berufsinformationszentrum (BIZ). In Bremen ist es in der Innenstadt, Doventorsteinweg 44, zu finden, in Bremerhaven in der Grimsbystraße 1. Die Agentur für Arbeit hält auch Vermittlungsangebote und die Betreuung durch die in den Agenturen arbeitenden Berufsberatungen und -vermittlungen vor. Auch in Sachen Umschulung ist die Agentur behilflich. Wichtig auch das Angebot der »Ausbildungsbegleitenden Hilfen« für Auszubildende, die in ihrer Ausbildung, besonders in schulischen Dingen, Probleme haben. Information unter www.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 der Schutz der Jugendlichen durch die Aufsicht einer oder eines Fachkundigen gewährleistet sein.

Arbeitnehmerkammer Bremen

Weiterbildungsangebote, Beratung in allen Fragen rund um Arbeit und Ausbildung gibt es bei der Arbeitnehmerkammer Bremen. Mitglieder der Kammer sind alle im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende. Information und Beratung im Gespräch oder schriftlich in Broschüren und Info-Blättern bestimmen das Angebot der Kammer.

Jugendliche Mitglieder berät die Kammer in



Fragen der Aus- und Weiterbildung, des BAföG und zu anderen Fördermöglichkeiten.

Aber auch zu Fragen in Sachen Einkommens- und Lohnsteuer oder zum Arbeitsrecht gibt die Kammer Auskunft. Information unter www.arbeitnehmerkammer.de sowie bei der Rechtsberatung unter 0421-36301-0 und 0471-92235-0.

Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht regelt durch eine Vielzahl einzelner Gesetze die Arbeitszeit, den Urlaubsanspruch, den Kündigungsschutz, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, den Mutterschutz usw. Die darin getroffenen Regelungen sind Mindestanforderungen, welche die Arbeitgeber nicht einmal mit der Zustimmung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers unterschreiten dürfen. Lohn ist regelmäßig monatlich zu zahlen, die Höhe des Lohns ist Verhandlungssache oder wird durch einen bestehenden Tarifvertrag geregelt.



Auch bei Krankheit wird der oder dem Beschäftigten Lohn bezahlt. Wer arbeitet, hat auch Anspruch auf Urlaub. 24 Werktage Urlaub im Jahr stehen einer oder einem Beschäftigten laut Bundesurlaubsgesetz zu; meistens gibt es aber mehr Urlaubstage, z. B. wenn ein entsprechender Tarifvertrag gilt. Besonders geschützt sind Schwangere. Hier gelten besondere Regelungen. Schwangere sind nur mit vorheriger Zustimmung des Gewerbeaufsichtsamtes kündbar. Das Mutterschutzgesetz schützt vor gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz und sichert den Verdienst. Näheres regeln entsprechende Gesetze.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit erstreckt sich von Beginn bis Ende der täglichen Beschäftigung in einem Betrieb. Die Arbeit darf nicht früher als sechs Uhr früh beginnen. Volljährige Azubis betrifft diese Einschränkung nicht.



Ausnahmen bestehen etwa in Bäckereien oder in der Landwirtschaft. Für bis zu 16-Jährige ist um 20 Uhr Arbeitsende. Für über 16-Jährige bestehen Ausnahmen, z. B. in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr. Der Arbeitgeber legt 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 die Auszubildende oder den Auszubildenden an anderen Wochentagen bis zu achteinhalb Stunden beschäftigen. Die Ruhepausen sind dabei nicht zur Arbeitszeit hinzuzurechnen. Das Gesetz sieht für Erwachsene Folgendes vor: Wer mehr als sechs bis neun Stunden arbeitet, hat ein Recht auf 30 Minuten Pause und bei über neun Stunden 45 Minuten. Für Jugendliche gilt: 30 Minuten Pause bei mehr als 4,5 bis sechs Stunden, bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit sind es 60 Minuten Pause.

Zur Arbeitszeit gehören alle Tätigkeiten, die notwendig sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Zum Beispiel das Reinigen von Maschinen, An- und Ausziehen von Schutzkleidung, das Herrichten des Ausbildungs- oder des Arbeitsplatzes.

Die tatsächliche Arbeitszeit einer oder eines Auszubildenden regelt der Ausbildungs- oder der Tarifvertrag. Der Weg von und zur Arbeits- oder Ausbildungsstelle liegt außerhalb von der Arbeitszeit. An Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Doch es bestehen Ausnahmen: Auszubildende in Verkaufsstellen wie Bäckereien, Metzgereien oder Lebensmittelmärkten, Friseurläden oder in Kfz-Betrieben dürfen an Samstagen beschäftigt werden. Ausnahmen von der Sonntagsruhe gelten z. B. für Auszubildende in Krankenhäusern oder im Gaststättengewerbe. Näheres regeln die Paragraphen 4,8 und 14 des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). Jugendliche haben eine Fünf-Tage-Woche. Zwischen den einzelnen Arbeitstagen müssen zwölf Stunden Freizeit liegen.

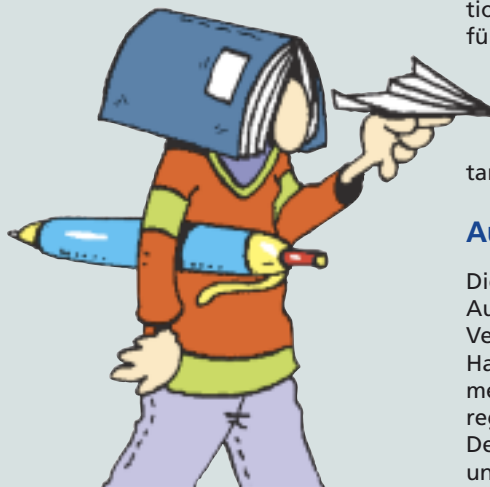
Ausbildungsbegleitende Hilfen

Wenn beispielsweise die Schulnoten während der Ausbildung nicht zufrieden stellen oder überhaupt, wenn es mit dem theoretischen Teil der Ausbildung hapert, dann verhilft die Berufsberatung der Agentur für Arbeit zu kostenlosem Förderunterricht, der von verschiedenen Ausbildungsträgern angeboten wird. Die Agentur für Arbeit teilt dabei den Auszubildenden die Plätze zu. Informationen gibt es bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit unter 01801-555111.



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 für das 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.



Ausbildungsnachweis (früher Berichtsheft)

Jede oder jeder Auszubildende wird zur Abschlussprüfung zugelassen, wenn u. a. ein schriftlicher Ausbildungsnachweis vorhanden ist, der in der Regel durch Führung eines Berichtsheftes erfolgt. Durch den schriftlichen Ausbildungsnachweis, der in möglichst einfacher Form abgefasst werden sollte, wird der Ausbildungsverlauf belegt. Die oder der Auszubildende muss den Nachweis alle zwei Wochen abzeichnen. Er muss auch während der Berufsschulzeit geführt und nach Möglichkeit von der Klassenlehrerin oder dem Klassenlehrer unterschrieben werden.

Ausbildungsvergütung

Über die Höhe der Ausbildungsvergütung informiert der Ausbildungsvertrag. Die Jugend- und Ausbildungsververtretungen, der Betriebs- oder Personalrat sowie die Gewerkschaften selbst geben Auskunft über die jährlich von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifierhöhungen.

Welcher Ausbildungsberuf wie

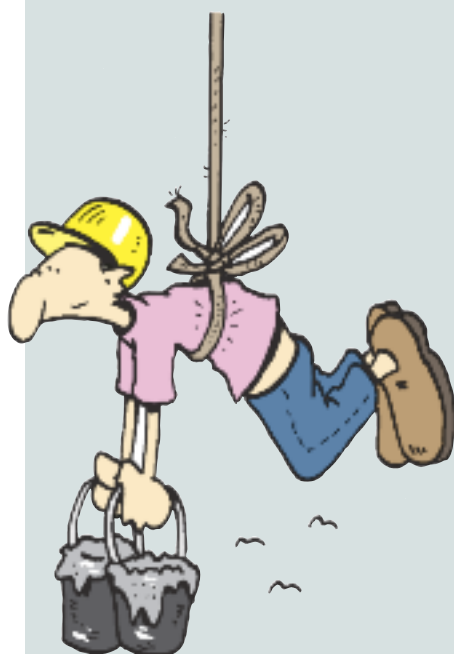


vergütet ist, darüber informieren die »Blätter zur Berufskunde« sowie »Beruf aktuell«.

Beide gibt es in den Berufsinformationszentren und bei den Agenturen für Arbeit. Gilt für das Ausbildungsverhältnis kein Tarifvertrag, so muss die Ausbildungsvergütung mindestens 80 Prozent eines einschlägigen tariflichen Ausbildungslohnes betragen.

Ausbildungsvertrag

Die oder der Auszubildende und der Ausbildungsbetrieb schließen einen Vertrag, der bei der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer oder beim jeweiligen Ministerium 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 die Dauer des Urlaubs. Außerdem enthält er gegebenenfalls Verweise auf geltende Tarifverträge oder Dienstvereinbarungen. Ein Ausbildungsplan gehört als Anlage dazu. Für Auszubildende, die in einer Gewerkschaft organisiert sind, dürfen die Vereinbarungen nicht schlechter sein als der geltende Tarifvertrag, falls er keine Öffnungsklausel enthält.

Auslandsaufenthalt

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

Berufsschule

Jede oder jeder Auszubildende unterliegt der Berufsschulpflicht. So sieht es das Bremische Schulgesetz vor. Während der Ausbildungsbetrieb für die Ausbildung dort verantwortlich ist, ergänzt die Schule die betriebliche Ausbildung. Zusammen ergeben Schule und Betrieb das für die Berufsausbildung in der Bundesrepublik verbindliche Duale System. Aus der Logik dieses Systems folgt die Verpflichtung des Ausbildungsbetriebes, die Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule anzuhalten. Die Berufsschulzeit wird auf die Arbeitszeit angerechnet. Beginnt der Unterricht morgens vor neun 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 zum 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 nur für Auszubildende, die jünger als 18 Jahre sind. Volljährige Auszubildende müssen damit rechnen, nach dem Unterricht noch in den Betrieb zurück zu müssen.

Betriebsgeheimnis

Auch als Azubi muss man über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse selbst Freunden und Verwandten gegenüber schweigen (§ 13 Berufsbildungsgesetz). Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse sind zum Beispiel Rezepte (chemische Zusammensetzung), spezielle technische Verfahren, geplante Unternehmensstrategien, geheime Kundenlisten etc. Wer Betriebsgeheimnisse ausplaudert, muss mit einer Abmahnung oder sogar mit einer Kündigung oder unter Umständen auch mit Schadensersatzansprüchen durch die Ausbilderin oder den Ausbilder rechnen.



Es dürfte allerdings sehr selten vorkommen, dass Azubis richtige Betriebsgeheimnisse erfahren, denn ein Betriebsgeheimnis muss alle folgenden 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: Die Ausbilderin oder der Ausbilder muss die Auszubildenden ausdrücklich darauf hinweisen, dass eine bestimmte Information geheim zu halten ist.

Betriebsrat

Der Betriebs- bzw. der Personalrat wird von den Beschäftigten im Betrieb oder 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 zusammen. Der Betriebs- oder Personalrat verhandelt mit dem Arbeitgeber 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- bzw. Anhörungsrecht.

Einstellungstermin

Die Berufsausbildung kann theoretisch zu jedem gewünschten Zeitpunkt beginnen. Praktisch beginnt sie 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, in den Monaten

Dezember bis Februar ab. Auszubildende, deren Vertrag zwischen dem 1. Mai und dem 30. September endet, legen die Abschlussprüfung im Sommer zwischen Mai und August ab. Der Ausbildungsbetrieb muss unverzüglich, nachdem er einer oder einem Jugendlichen die Zusage über eine Aus-

bildung erteilt hat, in jedem Fall vor Beginn der Berufsausbildung, den Ausbildungsvertrag schriftlich ausfertigen und der Industrie- und Handelskammer oder der Handwerkskammer vorlegen.



Finanzamt

Das Finanzamt ist zuständig, wenn eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug benötigt wird (sogenannte Ersatzbescheinigung). Ledige, die im Jahr 2011 erstmals eine Ausbildung beginnen, sind ausgenommen. Hier kann der Arbeitgeber Steuerklasse I unterstellen, wenn man seine Identifikationsnummer, sein Geburtsdatum sowie die Religionszugehörigkeit mitteilt und gleichzeitig schriftlich bestätigt, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt. Nach Ablauf des Kalenderjahres erhält man eine elektronische Lohnbescheinigung.



gebildet. 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 jeder oder jedes einzelnen Beschäftigten, die oder der Mitglied und im Betrieb in Schwierigkeiten geraten ist. Information u. a. unter www.dgb-bremen.de und beim Jugendbildungsreferat des DGB Bremen, Tel. 0421-33576-21.

lichen 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, Vereinbarungen usw., die für Jugendliche unter 25 Jahren gemacht wurden, eingehalten werden. Dazu zählen das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Berufsbildungsgesetz, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Die JAV arbeitet dabei eng mit dem Betriebs- bzw. Personalrat zusammen, indem sie über ihn Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildung oder Beschwerden an die Unternehmensleitung weitergibt.



Freistellung

Freistellung von der Arbeit geschieht je nach Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, sofern folgende Ereignisse eintreten: Eheschließung, schwere Erkrankung oder Todesfall enger Verwandter, Entbindung, Umzug, Vorladung bei Behörden oder dem TÜV, Wahrnehmung öffentlicher Ämter.



Gewerkschaften

Gewerkschaften vertreten die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die größte gewerkschaftliche Organisation in Deutschland mit rund sieben Millionen Mitgliedern ist der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB). Er wird von den verschiedenen Einzelgewerkschaften wie IG Metall oder der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di



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.

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist Ansprechpartner für die Auszubildenden in einem Betrieb. Das Betriebsverfassungsgesetz bzw. das Personalvertretungsgesetz legt fest, dass Jugendliche und Auszubildende in Betrieben mit mindestens fünf Jugend-



Krankenkassen

Krankenkassen sind zuständig für die Krankenversicherung. Als Schülerin und Schüler, aber auch als Studierende oder Studierender bis zum 25. Lebensjahr ist man, sofern die Eltern einer gesetzlichen Krankenkasse angehören, über die Eltern mitversichert. Ist mindestens ein Elternteil privat versichert, dann muss für Schülerinnen und Schüler und Studierende ein eigener Versicherungsvertrag abgeschlossen werden. Mit Beginn der Berufsausbildung wird jedoch eine eigene Krankenversicherung erforderlich. Die Entscheidung, welcher Krankenkasse man beitrifft, ist frei. Wichtig ist in jedem Fall, vorher Leistungen und Beiträge zu vergleichen. Selbst wenn man sich schon für eine Krankenkasse entschieden hat, ist das kein unwiderruflicher Schritt. Man kann die Kasse unter Einhaltung bestimmter Kündigungsfristen wechseln.





Krankmeldung

Im Fall einer Erkrankung muss unverzüglich, d. h. in der Regel noch am gleichen Tag möglichst zu Beginn der Arbeitszeit, der Betrieb verständigt werden. Sofern die Ärztin oder der Arzt die Erkrankte oder den Erkrankten arbeitsunfähig schreibt, muss der »gelbe Schein« dem Betrieb innerhalb von drei Tagen vorliegen. Für die Berufsschule genügt eine schriftliche Entschuldigung, die von der oder von dem Betroffenen, wenn er volljährig ist, selbst unterschrieben werden kann. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, müssen die Beschäftigten die Bescheinigung spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorlegen.

Kündigung

Der Arbeitgeber kann das Ausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nur kündigen, sofern ein wichtiger Grund vorliegt. Denn eine fristlose Entlassung, d. h. Freisetzung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, verlangt nach schwer wiegenden Gründen, etwa häufiges Fehlen trotz Abmahnung oder



Diebstahl. Auch die Auszubildenden können 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. Nach § 20 des Berufsbildungsgesetzes darf die Probezeit mindestens einen, höchstens vier Monate betragen. In dieser Zeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit gekündigt werden. Ansonsten gelten für Jugendliche die ordentlichen Kündigungsfristen gemäß § 22 Abs. 2 BBiG. Will die oder der Auszubildende gegen die Kündigung etwas unternehmen, muss er bei der zuständigen Kammer zunächst die Einberufung des Schlichtungsausschusses beantragen. Wird keine Einigung erzielt und hält der Schlichtungsausschuss die Kündigung für gerechtfertigt, kann die oder 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.

Piercing, Tattoos, Kleidung, Frisur

Immer wieder kommt es aufgrund von Äußerlichkeiten zum Streit zwischen Ausbilderin oder Ausbilder und Azubi. Hier spielen zwei wichtige Punkte gegen



einander: Auf der einen Seite ist die oder der Auszubildende verpflichtet, sich an die im Ausbildungsbetrieb geltenden Ordnungen zu halten. Diese Ordnungen dürfen jedoch nicht in das Recht zur freien Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Grundgesetz) eingreifen. Das heißt z. B.: Lange Haare dürfen nicht verboten werden, aber die oder der Auszubildende muss die Arbeitsschutzbestimmungen und Hygienevorschriften einhalten. So muss zum Beispiel eine Auszubildende oder ein Auszubildender an einer Drehbank ein Haarnetz oder eine andere geeignete

Kopfbedeckung tragen. Schwierig wird es jedoch bei Fällen, in denen das Aussehen der oder des Auszubildenden als eindeutig berufs- und geschäftsschädigendes Verhalten gegenüber der Ausbilderin oder dem Ausbilder ausgelegt werden kann. Die oder der kann dann verlangen, dass die Azubi einigermaßen »normal« aussehen.



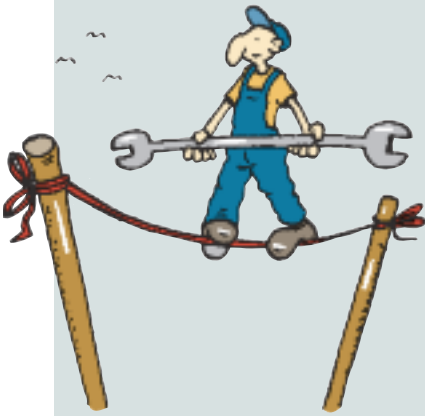
Ob ein Aussehen betriebsschädigend ist, ist nicht immer leicht zu entscheiden, aber in der Regel reicht der gesunde Menschenverstand: Eine Bankkauffrau, die plötzlich mit zerrissener Jeans und Gesichtstattoo auftaucht, ist wohl nicht haltbar. Ein einfaches Piercing ist aber unserer Meinung nach inzwischen ganz normaler Schmuck und sollte in den meisten Betrieben durchgehen. Um Ärger zu vermeiden, sollte man vielleicht 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. Ein Praktikum definiert sich daher als das Angebot eines Arbeitgebers, dass sich eine Praktikantin oder ein Praktikant einen Einblick über die notwendigen Tätigkeiten des beruflichen Alltags verschaffen kann. Dafür stellt der Arbeitgeber 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. Hierfür gibt es in der Regel keine Vergütung. Auch bestehen keine Versicherungspflicht und kein Anrecht auf Urlaub.

Probezeit

Jeder Ausbildungsvertrag legt eine Probezeit fest. Sie kann zwischen mindestens einem Monat und höchstens vier Monaten dauern. Dieser Zeitraum gibt sowohl der oder dem Auszubildenden als auch dem Arbeitgeber Gelegenheit,



die getroffene Entscheidung noch einmal zu überprüfen. Daher können in dieser Phase sowohl der Arbeitgeber als auch die oder der Auszubildende jederzeit ohne Angabe von Gründen kündigen. Achtung: Ein der Ausbildung unmittelbar vorausgehendes Praktikum im selben Betrieb ist nach der Rechtsprechung mehrerer Gerichte auf die Probezeit anzurechnen, sofern es mit der Ausbildung in einem inhaltlichen Zusammenhang steht.

Rechtsschutz

Jede Gewerkschaft bietet ihren Mitgliedern im Fall eines Rechtsstreites mit dem Arbeitgeber Rechtsberatung an. Falls die Streitigkeiten vor Gericht führen, stellt die Gewerkschaft die Rechtsvertretung. Rechtsberatung können Sie als Azubi auch in der Arbeitnehmerkammer Bremen in Anspruch nehmen.



Sozialversicherung

Jede oder jeder Auszubildende genießt den Schutz der Sozialversicherungen (Kranken-, Arbeitslosen-, Renten-, Pflegeversicherung). Doch diesen gibt es nur, wenn die erforderliche Meldung vom Arbeitgeber dafür rechtzeitig mit Hilfe der dafür vorgelegten Originaldokumente (Versicherungsnachweisheft) erfolgt ist.



Tarifvertrag

Im Tarifvertrag sind die Arbeitsbedingungen und Mindestlöhne für Auszubildende und Beschäftigte festgelegt. Gewerkschaft und Arbeitgeberverband handeln die Tarifverträge miteinander aus. Zwei Arten von Tarifen werden dabei unterschieden. Zum einen der Lohn- bzw. Gehaltstarif, zum anderen der Mantel- bzw. 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 Arbeitsministerium als allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge gelten für alle. Es können auch Arbeitsverträge abgeschlossen werden, in denen die Anwendung eines Tarifvertrags vereinbart wird.

Teilzeitausbildung

Bei einem berechtigten Interesse kann die oder der Auszubildende auf ihren oder seinen und den Antrag der oder des Auszubildenden an die zuständige Kammer die Ausbildung derart durchlaufen, dass die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit verkürzt wird. Ein berechtigtes Interesse ist zum Beispiel dann gegeben, wenn Eltern gepflegt oder eigene Kinder betreut werden. Voraussetzung ist weiter die Erwartung, dass das Ausbildungsziel auch in der gekürzten Zeit erreicht wird.

Urlaubsregelung

Paragraf 19 des Jugendarbeitsschutzgesetzes bzw. das Bundesurlaubs-gesetz sehen folgende Mindestregelungen vor:
 → mindestens 30 Werk-tage (=25 Arbeitstage), wenn Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt sind.



→ mindestens 27 Werk-tage (= 23 Arbeitstage), wenn Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch keine 17 Jahre alt sind.
 → mindestens 25 Werk-tage (= 21 Arbeitstage), wenn Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch keine 18 Jahre alt sind.
 → mindestens 24 Werk-tage (= 20 Arbeitstage), ab 18 Jahren
 Das Gesetz geht von einer 6-Tage-Woche aus. Die Klammerangaben beziehen sich auf eine 5-Tage-Woche.

Verkürzung der Ausbildung

Wenn zu erwarten ist, dass eine Auszubildende oder ein Auszubildender das Ausbildungsziel in einer verkürzten Zeit erreichen wird, so kann die zuständige Kammer die vorgeschriebene Ausbildungszeit nach Antrag um maximal folgende Zeiten kürzen:
 → um sechs Monate beim Nachweis der Berufsbildungsreife,
 → um zwölf Monate bei Abitur,
 → um zwölf Monate bei Fachhochschulreife,



→ um zwölf Monate bei erfolgreichem Abschluss einer staatlich anerkannten Berufsfachschule, d. h. beim Besuch einer zweijährigen Vollzeitschule,
 → zwölf Monate bei erfolgreichem Abschluss einer einjährigen Berufsfachschule,
 → in voller Höhe bei Ausbildungszeiten im gleichen Ausbildungsberuf,

- ➔ bis zur Hälfte bei Ausbildungszeiten in einem artverwandten Ausbildungsberuf,
- ➔ um zwölf Monate bei erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung in einem artfremden Ausbildungsberuf,
- ➔ in angemessener Höhe bei sonstiger fachlicher Bildung und Tätigkeit.



Weiterbeschäftigung

Das Berufsbildungsgesetz verbietet jede Vereinbarung, die Auszubildende für die Zeit nach der Ausbildung an den Betrieb bindet. Jedoch können Azubis und Betrieb innerhalb der letzten sechs Monate der Ausbildungszeit vereinbaren, dass die oder der Auszubildende nach Abschluss der Ausbildungszeit in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden kann. 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 eine Auszubildende oder ein Auszubildender im Anschluss an die Ausbildung vom Betrieb beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbegrenzte Zeit.



Zeugnis

Zwei Zeugnisse hat die oder der Auszubildende nach Abschluss seiner Lehrzeit in der Hand: Eines von der Berufsschule und eines vom Betrieb. Hier 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, Arbeitnehmerkammer) kritisch überprüft werden, um gegebenenfalls ein korrigiertes Zeugnis zu erhalten.

Die Arbeitnehmerkammer hat hierzu häufig gestellte Fragen mit Antworten im Internet:

www.arbeitnehmerkammer.de/beratung/haeufig-gestellte-fragen/zeugnis/zeugnis.html.

Auch ein Faltblatt gibt es zu den wichtigsten Fragen rund ums Zeugnis. Download auf unserer Website www.arbeitnehmerkammer.de unter: Publikationen/Rechtstipps – Unsere Faltblätter/Arbeitszeugnis.

Zwischenprüfung

Die Zwischenprüfung findet in der Regel nach der Hälfte der Ausbildungszeit statt. Für die Teilnahme an der Zwischenprüfung muss die Ausbilderin oder 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 (§ 48 Berufsbildungsgesetz).



Noch Fragen zum Thema Ausbildung?

Rechtsberatung bei der Arbeitnehmerkammer

Bremen: 0421-36301-0
Bremerhaven: 0471-92235-0

Projekt ›Ausbildung – Bleib dran‹ Vermittlung und Beratung bei Ausbildungskonflikten

Bremen: 0421-218-9020
Bremerhaven: 0471-185-299

Berufsberatung der Agentur für Arbeit

01801-555111

Herausgeber:

Arbeitnehmerkammer Bremen,
Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen,
Tel. 0421-36301-0,
Fax 0421-36301-930
Verantwortlich: Nathalie Sander
presse@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de
Druck: müllerDITZEN, Bremerhaven