

Cleverer wissen mehr!

Ausbildungsleitfaden

Ausbildungsunterstützung der *CGB Jugend*

Herausgeber:

Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands

*Obentrautstraße 57
10963 Berlin*

Telefon: 030 / 210217 - 30

Telefax: 030 / 210217 - 40

E-Mail: cgb.bund@cgb.info

Internet: www.cgb.info

Arbeitsrecht

Arbeitsrecht ist ein Sammelbegriff für eine Vielzahl von Gesetzen, die das Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln. Geregelt werden unter anderem praktische Dinge, wie der Urlaubsanspruch, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, der Mutterschutz usw. Diese Regelungen beschreiben fast ausschließlich Mindestanforderungen, die der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch nicht in gegenseitigem Einverständnis unterschreiten dürfen.



Ausbildungsbegleitende Hilfen

Sind die Schulnoten während der Ausbildung nicht zufriedenstellend oder macht der theoretische Teil der Ausbildung Probleme, verhilft die Berufsberatung der Agentur für Arbeit zu einem kostenlosen Förderunterricht, der von verschiedenen Ausbildungsträgern angeboten wird. Die Agentur für Arbeit teilt den Auszubildenden auf Antrag die Plätze zu. **Informationen hierzu findest du bei jeder Arbeitsagentur oder im Internet unter www.arbeitsagentur.de!**

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Das Berufsbildungsgesetz verbietet den Auszubildenden alle Tätigkeiten, die nicht dem Ausbildungszweck dienen. Das gilt auch für das Wiederholen von Tätigkeiten, die im Rahmen der Ausbildung bereits erlernt wurden. Insbesondere gilt dies für das regelmäßige Reinigen von Werkstätten oder Büros, laufende Urlaubsvertretungen, monotone Tätigkeiten über einen längeren Zeitraum und für ständige Botengänge. Untersagt ist auch die Verrichtung von Arbeiten, die den körperlichen Fähigkeiten nicht angemessen sind.

Schwangerschaft und Mutterschutz

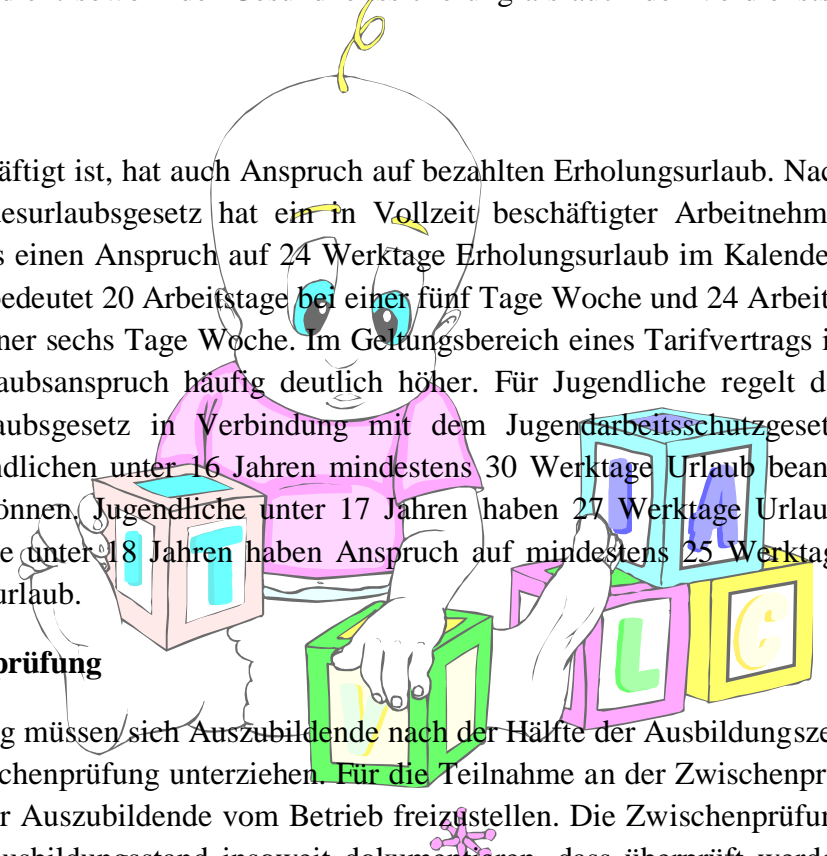
Schwangerschaft ist nicht nur kein Kündigungsgrund, sondern schwangere Frauen sind vielmehr durch das Mutterschutzgesetz umfassend vor Kündigung geschützt. Neben dem Erhalt des Arbeitsplatzes kann es zum Schutz der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes auch ein Beschäftigungsverbot geben. Dann wird die werdende Mutter unter Erhalt des Arbeitsplatzes und der Weiterzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt. Dies dient sowohl der Gesundheitssicherung als auch der Verdienstsicherung.

Urlaub

Wer beschäftigt ist, hat auch Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat ein in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer mindestens einen Anspruch auf 24 Werktage Erholungsurlaub im Kalenderjahr. Das bedeutet 20 Arbeitstage bei einer fünf Tage Woche und 24 Arbeitstage bei einer sechs Tage Woche. Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags ist dieser Urlaubsanspruch häufig deutlich höher. Für Jugendliche regelt das Bundesurlaubsgesetz in Verbindung mit dem Jugendarbeitsschutzgesetz, dass Jugendlichen unter 16 Jahren mindestens 30 Werktage Urlaub beanspruchen können. Jugendliche unter 17 Jahren haben 27 Werktage Urlaub. Jugendliche unter 18 Jahren haben Anspruch auf mindestens 25 Werktage Erholungsurlaub.

Zwischenprüfung

Regelmäßig müssen sich Auszubildende nach der Hälfte der Ausbildungszeit einer Zwischenprüfung unterziehen. Für die Teilnahme an der Zwischenprüfung ist der Auszubildende vom Betrieb freizustellen. Die Zwischenprüfung soll den Ausbildungsstand insoweit dokumentieren, dass überprüft werden soll, ob das Ausbildungsziel bisher erreicht wurde. Im Gegensatz zur Abschlussprüfung muss die Zwischenprüfung nicht bestanden werden. Ihre Bedeutung ist dennoch hoch, so dient sie neben dem Ausbildungsnachweis auch als Indikator für die Ausbildungsverkürzung. Schlechtes Abschneiden dagegen kann zur Inanspruchnahme von sog. Ausbildungsbegleitenden Hilfen durch die Bundesagentur für Arbeit berechtigen.



Arbeitszeit und Pausenzeiten

Die Arbeitszeit erstreckt sich von Beginn bis Ende der täglichen Beschäftigung in einem Betrieb. Für jugendliche Auszubildende darf die Arbeitszeit nicht vor sechs Uhr beginnen, volljährige Auszubildende sind von dieser Einschränkung nicht betroffen. Ausnahmen hiervon bestehen in bestimmten Berufszweigen, wie etwa der Landwirtschaft oder in Bäckereien. Die Arbeitszeit endet für Auszubildende unter 16 Jahren zwingend um 20 Uhr, in mehrschichtigen Betrieben um 23 Uhr. Die Arbeitszeit selbst wird vom Arbeitgeber festgelegt, wobei für jugendliche Auszubildende eine tägliche Höchst-arbeitszeit von 8 Stunden gilt. Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht an Samstagen und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Allerdings gelten für die Beschäftigung an Samstagen Ausnahmen in bestimmten Bereichen, wie etwa das Kfz., Handwerk oder den Einzelhandel. Ausnahme von der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen bestehen im Bereich des Gesundheitswesens. Jugendliche Auszubildende haben eine Fünf-Tage-Woche und zwischen den einzelnen täglichen Arbeitszeiten muss eine Freizeitphase von mindestens zwölf Stunden liegen. Für volljährige Auszubildende gelten diese Einschränkungen wiederum nicht.

Ruhepausen sind nicht in die Arbeitszeit einzurechnen. Das Arbeitszeitgesetz sieht für Erwachsene vor, dass bei Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden mindestens eine Ruhepause von 30 Minuten einzuhalten ist, die nach spätestens 6 Stunden zu nehmen ist. Dauert die Arbeitszeit mehr als neun Stunden, so erhöht sich der Pausenanspruch auf mindestens 45 Minuten. Jugendliche müssen nach 4,5 Stunden Arbeit eine Pause von 30 Minuten einlegen. Dauert die Arbeitszeit mehr als sechs Stunden, so müssen Jugendliche eine Pause von 60 Minuten einhalten. Zur Arbeitszeit eines Auszubildenden gehören alle Arbeiten, die notwendig sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen, auch Tätigkeiten, wie das Reinigen von Maschinen, An- und Ausziehen von Schutzkleidung oder das Herrichten des Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzes. Der Weg von und zur Arbeits- oder Ausbildungsstelle ist nicht Teil der Arbeitszeit. Die tatsächliche Arbeitszeit regelt der Ausbildungsvertrag in Verbindung mit einem Tarifvertrag (wenn vorhanden).

Ausbildungsvergütung

Die Höhe der Ausbildungsvergütung findet sich im Ausbildungsvertrag. Im Bereich eines gültigen Tarifvertrags geben die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, der Betriebs- oder Personalrat und die tarifschließenden Gewerkschaften Auskunft über die Höhe der Ausbildungsvergütungen. **Weitere Informationen darüber, wie ein Ausbildungsberuf vergütet wird, erhältst du in den Berufsinformationszentren der Agentur für Arbeit!**



Ausbildungsvertrag

Auszubildender und Ausbildungsbetrieb schließen einen Ausbildungsvertrag. Dieser ist bei der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer oder bei dem jeweiligen Ministerium zu registrieren. Der Ausbildungsvertrag besteht aus einem zeitlich und sachlich gegliederten Ausbildungsplan und legt Beginn und Dauer der Ausbildung, Art und Ziel der Ausbildung, Dauer der täglichen Arbeitszeit, Höhe der Ausbildungsvergütung und des Urlaubs sowie weitere Leistungen fest. Der Ausbildungsplan muss dem Ausbildungsvertrag als Anlage beigelegt sein.

Berichtsheft

Der Auszubildende wird zur Abschlussprüfung nur zugelassen, wenn das Berichtsheft vorliegt. Das Berichtsheft ist immer auf Verlangen vorzuzeigen. Es ist ein Ausbildungsnachweis, der in möglichst einfacher Form den Ausbildungsverlauf belegt. Der Ausbilder muss das Heft alle 2 Wochen abzeichnen und muss auch während der Berufsschulzeit geführt werden, wobei es nach Möglichkeit vom Klassenlehrer unterzeichnet werden soll.

Betriebsgeheimnis

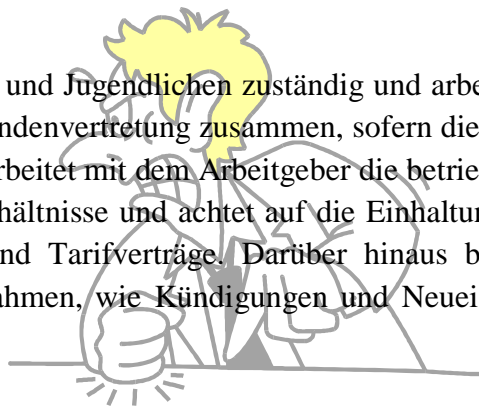
Auch als Auszubildende muss man nach § 13 Berufsbildungsgesetz über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse schweigen. Dies gilt selbstverständlich auch gegenüber Verwandten und Freunden. Unter die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse fallen beispielsweise bestimmte einmalige Rezepte, spezielle technische Verfahren, geplante Unternehmensvorhaben und Strategien sowie insbesondere Kundenlisten, d. h. persönliche Daten von Kunden und Mitarbeitern. Auch Auszubildende, die derartige Betriebsgeheimnisse weiter erzählen oder gar als Kopie an andere geben, müssen mit einer Abmahnung oder mit einer Kündigung rechnen. Wenn dem Arbeitgeber ein Schaden entsteht, ist auch hierfür der Auszubildende aufzukommen.

Ein Betriebsgeheimnis liegt aber nur dann vor, wenn es sich tatsächlich um ein Geheimnis handelt, also nur einem bestimmten Personenkreis ist. Außerdem müssen durch das Bekanntwerden des Geheimnisses dem Betrieb tatsächlich nachweisbare wirtschaftliche Schäden entstehen. Insbesondere muss der Ausbilder den Auszubildenden auch ausdrücklich darauf hinweisen, dass eine bestimmte Information geheim ist.

Betriebsrat

Der Betriebsrat wird von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Betriebs in freier, geheimer, unabhängiger und gleicher Wahl für einen Zeitraum von 4 Jahren gewählt. Er vertritt die Interessen der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.

Er ist auch für die Auszubildenden und Jugendlichen zuständig und arbeitet mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zusammen, sofern diese gewählt wurde. Der Betriebsrat erarbeitet mit dem Arbeitgeber die betriebliche Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse und achtet auf die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen und Tarifverträge. Darüber hinaus bestimmt er bei betrieblichen Maßnahmen, wie Kündigungen und Neueinstellungen, mit.



Berufsschule

Jeder Auszubildende unterliegt nach dem Berufsbildungsgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz der Berufsschulpflicht. Während der Betrieb für die Ausbildung vor Ort verantwortlich ist, ergänzt die Berufsschule die betriebliche Ausbildung mit theoretischem Wissen. Zusammen bilden beide Ausbildungsteile das in der Bundesrepublik verbindliche Duale Ausbildungssystem. Die Berufsschulzeit wird auf die Arbeitszeit angerechnet. Beginnt der Unterricht um 9. Uhr, so dürfen Jugendliche vorher nicht im Betrieb beschäftigt werden. Diese Regelung gilt auch für Auszubildende, die bereits volljährig, aber noch berufsschulpflichtig sind. Die Freistellung von der betrieblichen Ausbildung erfolgt einmal pro Woche bei Unterricht von mehr als 5 Unterrichtsstunden von jeweils 45 Minuten Dauer. In diesem Fall wird der Berufsschultag mit einem Arbeitstag von 8 Stunden verrechnet. Diese Regelung gilt aber nur für Jugendliche. Auszubildende, die älter als 18 Jahre alt sind, müssen damit rechnen, dass sie nach dem Unterricht ihre Ausbildung im Betrieb fortsetzen müssen.

Einstellungstermin

Die Berufsausbildung kann zu jedem gewünschten Zeitpunkt beginnen. Tatsächlich beginnt die Ausbildung nach dem Ende der Sommerferien. So wird sichergestellt, dass die Auszubildenden den Berufsschulunterricht in vollem Umfang nutzen können.

Zeugnis

Nach dem Ende der Ausbildung erhält der Auszubildende zwei Zeugnisse. Das Zeugnis der Berufsschule und das des Ausbildungsbetriebs. Oft enthalten Zeugnisse Formulierungen und Redewendungen in der „Zeugnissprache“, die sich über Jahre hin entwickelt hat. Es können im Zeugnis Formulierungen auftauchen, die sich zwar positiv anhören, aber das Gegenteil bedeuten oder aber nicht so gut sind, wie sie zu sein scheinen. Es empfiehlt sich daher ein Zeugnis kritisch zu prüfen. **Hilfe und Unterstützung hierbei bietet dir deine Gewerkschaft!**

Jugendarbeitsschutzgesetz

Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt die Arbeitsbedingungen von Jugendlichen, in dem es Regelungen trifft, die nicht unterschritten werden dürfen. In dem Gesetz sind u.a. die Pausen, der Urlaub und die Arbeitszeit für Auszubildende, insbesondere für jugendliche Auszubildende festgelegt. Darüber hinaus enthält das Gesetz ein Verbot der Akkordarbeit für Jugendliche und regelt die Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an der Berufsschule.

Jugend und Auszubildendenvertretung

Die Jugend und Auszubildendenvertretung (JAV) ist als Gremium der Ansprechpartner für die Jugendlichen und Auszubildenden im Betrieb. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz können Jugendliche und Auszubildende in Betrieben mit mindestens fünf Jugendlichen eine eigene Interessenvertretung wählen. Wählen können alle Auszubildenden und Umschüler unter 25 Jahren, sowie alle Jugendlichen unter 18 Jahren. Wählbar sind alle Mitarbeiter aus diesem Personenkreis, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

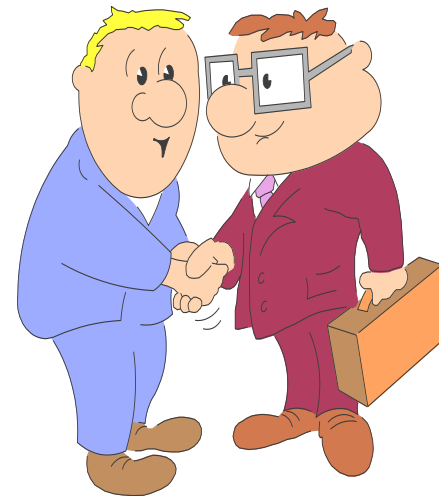
Die JAV überwacht, ob Gesetze, Verträge und Vereinbarungen, die für Jugendliche unter 25 Jahren gemacht wurden, eingehalten werden. Dazu zählen unter anderem das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Berufsausbildungsgesetz sowie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Dabei arbeitet die JAV eng mit dem Betriebsrat zusammen, in dem sie über den Betriebsrat Vorschläge und Beschwerden an die Betriebsleitung weitergibt.

Lohn und Vergütungszahlung

Lohn und Vergütung ist in der Regel monatlich zum 1. oder 15. des jeweiligen Abrechnungsmonats zu zahlen. Die Höhe des Lohns wird häufig durch einen bestehenden Tarifvertrag festgelegt. Andernfalls ist sie frei verhandelbar.

Freistellung

Die Freistellung von der Arbeit basiert auf der Regelung des § 19 Betriebsausbildungsgesetzes und findet ihre Konkretisierung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Gründe für eine Freistellung können z. B. folgende Ereignisse sein: Eheschließung, schwere Erkrankung, Todesfall eines Angehörigen, Umzug, Wahrnehmung öffentlicher Ämter usw.



Gewerkschaften

Gewerkschaften vertreten die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gewerkschaften handeln mit den Arbeitgebern die jeweils gültigen Tarifverträge aus. Sie verhandeln damit nicht nur über Löhne und Gehälter, sondern auch über die einzelnen Arbeitsbedingungen, wie Urlaub, Arbeitszeit, Kündigungsfristen usw. Außerdem vertreten sie direkt vor Ort die Interessen eines Arbeitnehmers, der Mitglied ist, wenn er Probleme im Betrieb hat. **Weitere Informationen findest du unter ww.dhv-cgb.de!**

Lohnsteuerkarte

Jeder Auszubildende braucht, wie jeder andere Arbeitnehmer auch, eine Lohnsteuerkarte. Sie wird von den Einwohnermeldeämtern bzw. von den Wohnsitzgemeinden ausgestellt. Die Lohnsteuerkarte enthält Informationen über die Steuerklasse und die Konfession und dient als Grundlage der steuerlichen Abrechnung der Einkünfte durch das Arbeitsverhältnis. Nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres erhält der Auszubildende eine elektronische Vergütungsbescheinigung. Scheidet er innerhalb eines Kalenderjahres aus, so erhält er zusätzlich auch seine Lohnsteuerkarte zurück.

Kündigung

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nur außerordentlich kündigen, also wenn ein wichtiger, die Kündigung rechtfertigender Grund vorliegt. Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung darf nur ausgesprochen werden, wenn ein schwerwiegender Grund die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses für den Arbeitgeber unzumutbar macht. Ein solcher Grund liegt etwa vor bei Diebstahl oder einer anderen Straftat, aber auch häufiges Fehlen oder zu spät kommen trotz Abmahnung. Auch die Auszubildenden können das Ausbildungsverhältnis von sich aus kündigen, z.B. wenn sie sich für eine andere Berufsrichtung entscheiden. Dabei muss aber die vierwöchige Kündigungsfrist beachtet werden. Die Probezeit eines Auszubildenden darf nach § 13 Berufsausbildungsgesetz mindestens einen und höchstens 4 Monate andauern. In dieser Zeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit gekündigt werden. Im Übrigen gelten die Kündigungsfristen des § 622 BGB.



Sozialversicherung

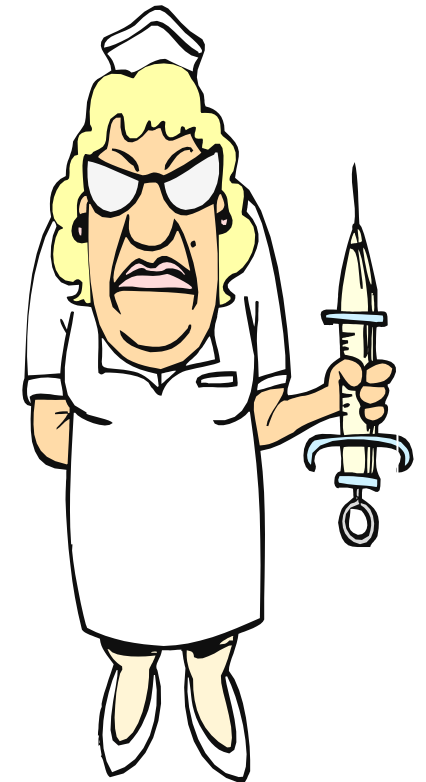
Jeder Auszubildende ist durch das System der Sozialversicherungen geschützt. Diese beinhalten die Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Erforderlich hierfür ist die rechtzeitige Meldung durch den Arbeitgeber mit Hilfe der dem Arbeitgeber auszuhändigenden Dokumente, z. B. des Versicherungsnachweisheftes.

Krankenkassen

Krankenkassen stellen die Krankenversicherung sicher. Mit Beginn der betrieblichen Berufsausbildung wird eine eigene Krankenversicherung erforderlich. Vorher, beispielsweise als Schüler ist man regelmäßig über die Krankenversicherung der Eltern mitversichert. Die Entscheidung, welcher Krankenkasse man beitrifft ist frei.

Krankmeldung

Im Fall einer Erkrankung, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, muss jeder Arbeitnehmer, also auch der Auszubildende, unverzüglich den Betrieb verständigen. Unverzüglich bedeutet im Arbeitsrecht ohne schuldhaftes Verzögern, also regelmäßig noch am gleichen Tag. Erachtet der behandelnde Arzt den Erkrankten als arbeitsunfähig, muss der sog. „gelbe Schein“ binnen drei Arbeitstagen dem Betrieb vorliegen. Für die Berufsschule genügt regelmäßig eine schriftliche Entschuldigung. Diese kann von dem Auszubildenden, wenn er volljährig ist, auch selbst unterschrieben werden.

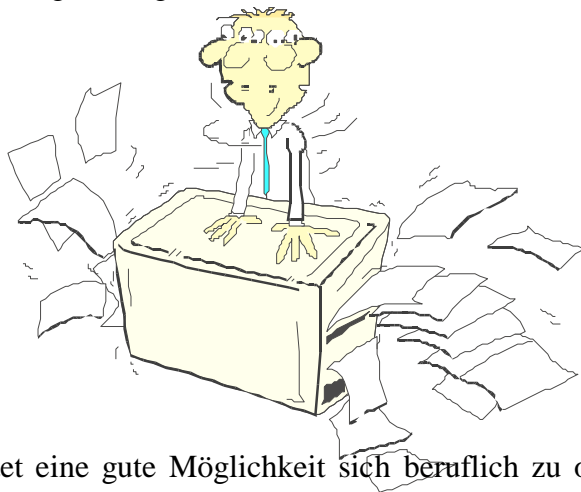


Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Auch im Krankheitsfall ist der Arbeitgeber verpflichtet die Vergütung zu zahlen. Das Lohnfortzahlungsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber zunächst zur Weiterzahlung des Lohns für sechs Wochen. Dauert die Erkrankung länger, so übernimmt die Krankenkasse die Lohnzahlung durch das Krankengeld, welches aber deutlich geringer ist, als die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers.

Tarifvertrag

In Tarifverträgen sind die Arbeitsbedingungen und die Vergütung der Arbeitnehmer und Auszubildenden geregelt. Arbeitgeber handeln mit den Gewerkschaften die Tarifverträge aus. Es werden hauptsächlich Lohn- und Gehaltstarifverträge und Manteltarifverträge unterschieden, wobei die ersteren die Vergütung und die letzteren die Arbeitsbedingungen, wie z.B. Urlaub und Kündigung regeln. Für Gewerkschaftsmitglieder geben Tarifverträge ein direkt einklagbares Recht. Tarifverträge, die vom Arbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt werden, gelten für alle Arbeitnehmer. Zusätzlich ist es auch möglich die Geltung von Tarifverträgen in Arbeits- und Ausbildungsverträgen zu vereinbaren.



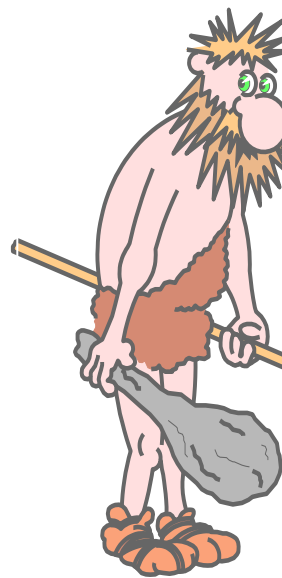
Praktikum

Ein Praktikum bietet eine gute Möglichkeit sich beruflich zu orientieren, vor allem wenn sich der Auszubildende noch nicht sicher ist, welchen Beruf er ergreifen soll, bzw. welcher Beruf seinen Fähigkeiten entspricht. Ein Praktikum ist daher ein Angebot eines Arbeitgebers, sich einen Einblick in die notwendigen beruflichen Tätigkeiten des gewählten Berufs zu verschaffen. Dafür stellt der Arbeitgeber dem Praktikanten die benötigten Arbeitsmaterialien zur Verfügung und ermöglicht durch praktisches Arbeiten das Kennenlernen des angestrebten Berufs. Aus diesem Grund gibt es im Rahmen des Praktikums üblicherweise keine Vergütung. Ebenso besteht keine Versicherungspflicht und kein Anspruch auf Urlaub. Wird aber eine Vergütung bezahlt, so ist diese bis 325 Euro steuerfrei.

Piercing, Tattoos, Kleidung, Frisur

Es kommt häufig aufgrund des äußeren Erscheinungsbildes von Auszubildenden zu Streitigkeiten zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Auszubildenden.

Einerseits hat sich der Auszubildende an die im Ausbildungsbetrieb geltende betriebliche Ordnung zu halten, andererseits dürfen diese Ordnungen nicht in die grundgesetzlich garantierte (Art. 2 GG) freie Entfaltung der Persönlichkeit eingreifen. Das bedeutet beispielsweise, dass lange Haare nicht verboten werden dürfen, der Auszubildende aber bestimmte Arbeitsschutz- und Hygienevorschriften, die langen Haare betreffend strikt einhalten muss.



Problematisch wird es aber, wenn das Aussehen des Auszubildenden als eindeutig berufs- und gesundheits-schädigendes Verhalten gegenüber dem Ausbilder oder dem Ausbildungsbetrieb ausgelegt werden kann. Dann kann von dem Auszubildenden verlangt werden, sich an die im Betrieb üblichen Aussehens- und Bekleidungs-vorschriften zu halten. Wann das aber der Fall ist, kann nur anhand der jeweiligen Vorkommnisse entschieden werden. Generell dürfte es aber bei extremem Abweichen von der üblichen Norm regelmäßig der Fall sein.

Probezeit

In jedem Ausbildungsvertrag wird eine Probezeit festgelegt. Diese darf zwischen einem und vier Monaten dauern. In dieser Zeit kann das Ausbil-dungsverhältnis jederzeit und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Letztendlich gibt die Probezeit sowohl dem Ausbildungsbetrieb, wie auch dem Auszubildenden die Gelegenheit seine getroffene Entscheidung noch einmal zu überprüfen und danach endgültig zu entscheiden, ob die Ausbildung fortgesetzt werden soll.

Verkürzung der Ausbildung

Wenn zu erwarten ist, dass ein Auszubildender das Ausbildungsziel in einer kürzeren Zeit erreichen kann, so kann die für die Ausbildung zuständige Kammer (z.B. IHK) die Ausbildungszeit verkürzen. Voraussetzung ist regelmäßig ein schriftlicher Antrag des Auszubildenden. Die Ausbildung kann wie folgt verkürzt werden:

- 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
- in voller Höhe bei Ausbildungszeiten im gleichen Ausbildungsberuf
- bis zur Hälfte bei Ausbildungszeiten in einem artverwandten Ausbildungsberuf
- um zwölf Monate bei erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in einem artfremden Beruf
- in angemessener Höhe bei sonstiger fachlicher Bildung und Tätigkeit

Weiterbeschäftigung

Das Berufsbildungsgesetz untersagt jegliche Abrede, die den Auszubildenden für die Zeit nach der Ausbildung an den Ausbildungsbetrieb bindet. Ausbildungsbetrieb und Auszubildende können aber innerhalb der letzten sechs Monate des Ausbildungsverhältnisses vereinbaren, dass der Auszubildende im Anschluss an die Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird. Ein gesetzlicher Anspruch auf eine Anschlussbeschäftigung nach der Ausbildung besteht allerdings nicht. Es bestehen allerdings Tarifverträge, in denen geregelt ist, dass Auszubildende nach der Ausbildung für eine bestimmte Zeit (üblicherweise sechs Monate bis ein Jahr) befristet beschäftigt werden müssen. Wird ein Auszubildender ohne ausdrückliche Vereinbarung vom Ausbildungsbetrieb weiter beschäftigt, entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Agentur für Arbeit

Die Agenturen für Arbeit, früher Arbeitsamt, bieten viele unterschiedliche Dienstleistungen in den Bereichen Arbeits- und Berufsberatung sowie der Arbeitsvermittlung an. Die Bundesagentur für Arbeit und die Regionaldirektionen unterstützen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz durch besondere Beratungsangebote, wie z. B. die Berufsinformationszentren. Auch hält die Agentur für Arbeit für dich Vermittlungsangebote in ihrem Ausbildungs-Stellen-Informationen-Service (asis) bereit und sichert die Betreuung vor Ort durch ihre Berufsberater und Berufsvermittler.



Zum Aufgabenbereich der Arbeitsagenturen gehört auch die Organisation von Umschulungen. Abgerundet wird das Angebot der Agentur für Arbeit durch die „Ausbildungsbegleitenden Hilfen“ (abH). Diese sind für Auszubildende bestimmt, die in schulischen Dingen besondere Probleme haben. **Detaillierte Informationen findest du unter www.arbeitsagentur.de oder bei jeder Agentur für Arbeit vor Ort!**

Akkordarbeit

Akkordarbeit ist eine Art der Arbeitsdurchführung, bei der die Arbeitsgeschwindigkeit durch Zeit, Lohn und/oder Stückzahl vorgegeben ist. Arbeitgebern ist es verboten, Jugendliche in Akkordarbeit zu beschäftigen. Begrenzte Ausnahmen regelt das Jugendschutzgesetz, wenn diese Arbeitsmaßnahmen notwendig sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Grundsätzlich muss in diesen Fällen aber der Schutz des Jugendlichen durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet sein.