

Ausbildung von A bis Z

ver.di Jugend

Ausbildung von A bis Z

Hallo ;-)

Du machst eine Ausbildung? In einer Dienstleistungsbranche? Dann haben wir diese Broschüre für dich gemacht.

Wir sind Experten für Ausbildung und Berufseinstieg. Als Teil der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft organisiert die ver.di Jugend bundesweit Tausende von Auszubildenden, junge Erwerbstätige, Erwerbslose, Schülerinnen und Studierende.

Wir arbeiten für Ausbildungsplätze – damit du deine Wunschausbildung machen kannst. Für Qualität in Bildung und Ausbildung – damit deine Ausbildung sich lohnt. Für Übernahme – damit deine Ausbildung Zukunft hat.

ver.di Jugend – das ist konzentrierte Kompetenz für Auszubildende und junge Erwerbstätige. Wir unterstützen dich gerne. Und informieren dich über deine Rechte.

Auf den folgenden Seiten haben wir eine Reihe wichtiger Informationen und nützlicher Tipps rund um die Ausbildung für dich zusammengestellt. Wir wünschen dir viel Spaß beim Lesen – und viel Erfolg in der Ausbildung.

Deine ver.di Jugend

3 – 61 Glossar
62 – 63 Adressen
64 Impressum

Glossar

Abmahnung

Auch wenn es kein schöner Einstieg für eine Broschüre ist: Leider sind Abmahnungen gar nicht so selten. Sie sind sozusagen die „gelbe Karte“ in der Ausbildung, die der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zückt, wenn er oder sie mit deinem Verhalten ganz und gar nicht einverstanden ist. Nicht selten benutzen Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen sie, um eine Kündigung vorzubereiten. Damit kommt der Abmahnung eine nicht unerhebliche Bedeutung zu. Eine Abmahnung in deiner Personalakte kann beispielsweise deine Übernahme nach der Ausbildung gefährden.

Du findest deine Abmahnung ungerecht? Dann wende dich an deine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder deinen Betriebs- beziehungsweise Personalrat. Gib eine schriftliche Gegendarstellung ab, die in deine Personalakte aufgenommen werden muss. Du hast auch das Recht, eine ungerechtfertigte Abmahnung aus deiner Personalakte entfernen zu lassen – und dieses Recht kannst du zur Not gerichtlich durchsetzen.

Arbeits- und Ausbildungszeit

Deine Arbeits- beziehungsweise Ausbildungszeit ist die Zeit, die du täglich am Arbeits- oder Ausbildungsplatz verbringst. Die offiziellen Pausen werden nicht zur Arbeitszeit gerechnet. Während deiner Ausbildung zählt dazu auch die Berufsschulzeit.

Dein Ausbildungsvertrag enthält genaue Angaben zu deiner Arbeitszeit. Doch dein Chef bzw. deine Chefin kann nicht einfach selbst bestimmen, wie lange du arbeiten musst: Diese Frage wird durch Tarifverträge geregelt. Besteht für deinen Betrieb kein Tarifvertrag oder hast du keinen Anspruch auf tarifliche Leistungen, weil du nicht in der Gewerkschaft bist, so gelten die ungünstigeren Regelungen des Arbeitszeitgesetzes: An Werktagen darf deine Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann allerdings auf bis zu zehn Stunden verlängert werden – vorausgesetzt, dass sich in sechs Monaten ein Schnitt von nicht mehr als 48 Stunden in der Woche ergibt. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- und Feiertage sind.

Bist du unter 18 Jahren? Dann gilt für dich das Jugend-arbeitsschutzgesetz, und deine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden beziehungsweise von 40 Stunden pro Woche darf nur unter bestimmten Voraussetzungen überschritten werden.

Arbeitskleidung

In manchen Berufen braucht man spezielle Schutzkleidung: Handschuhe, Sicherheitsschuhe und Ähnliches. Die muss dein Arbeitgeber oder deine Arbeitgeberin voll bezahlen – und auch ihre Reinigung. Das ist gesetzlich vorgeschrieben. Andere Arbeitskleidung musst du selbst bezahlen, es sei denn, dass es in deiner Firma eine Vereinbarung gibt, die das anders regelt. Informiere dich bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).

Unter Umständen kannst du deine Arbeitskleidung auch von der Steuer absetzen.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

siehe Krankmeldung

Ärztliche Erstuntersuchung

Wenn du jünger als 18 bist, musst du dich vor dem Beginn deiner Ausbildung ärztlich untersuchen lassen. Die Bescheinigung darüber musst du deiner Firma vorlegen. Wenn

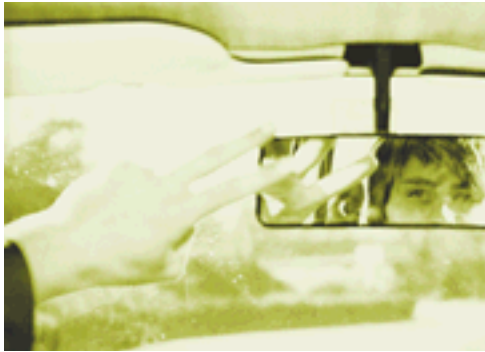


das erste Ausbildungsjahr um ist, gehst du noch mal zum Check. Dabei wird untersucht, ob deine Ausbildung oder irgendwelche Arbeiten, die du dort verrichtest, deiner Gesundheit schaden. Deine zweite Untersuchung muss frühestens nach neun und spätestens nach zwölf Monaten stattfinden. Dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin werden keine Krankheitsbezeichnungen mitgeteilt (Datenschutz). Die Untersuchung ist für dich kostenlos.

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Auszubildende mit unterdurchschnittlichen Leistungen können durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) besonders gefördert werden. Das Ziel besteht darin, Auszubildende mit schulischen Defiziten oder sozialen Schwierigkeiten Hilfe anzubieten und ihnen so die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung zu ermöglichen.

Ein- bis zweimal wöchentlich können die Jugendlichen an Förderkursen teilnehmen: Entweder in ihrer Freizeit oder bei Freistellung durch den Betrieb. In kleinen Arbeitsgruppen wiederholen und vertiefen die Auszubildenden unter Anleitung der Lehrbeauftragten den Berufsschulstoff, bereiten sich auf Klassenarbeiten vor und besprechen ihre Hausaufgaben. Dabei können sie sich bei individuellen, sozialen oder Ausbildungs- und Schulproblemen beraten lassen.



Ausbildungsfremde Arbeiten

Du musst in deiner Ausbildung immer dieselben Tätigkeiten verrichten, obwohl du dabei gar nichts lernst? Oder dauernd Botengänge für andere erledigen? Dann läuft etwas schief, schließlich sollst du ja fachliche Erfahrungen sammeln und gezielt unterschiedliche Fähigkeiten erlernen. Tätigkeiten, die nicht dem Ausbildungszweck dienen, sind nach dem Berufsbildungsgesetz sogar verboten. Grund genug also, dich an die JAV oder den Betriebs- beziehungsweise Personalrat zu wenden. Oder an die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – an ver.di. Tätigkeiten, die körperlich zu anstrengend für dich sind, dürfen dir ebenfalls nicht übertragen werden.

Ausbildungsmittel

Das sind Materialien, Werkzeuge oder auch Arbeitskleidung, die du brauchst, um vernünftig ausgebildet zu werden und die Prüfung zu bestehen. Die Kosten dafür muss laut Berufsbildungsgesetz dein Betrieb tragen. Leider gehören Materialien, die du nur für die Berufsschule benötigst, nicht dazu.

Ob es in deinem Betrieb andere Vereinbarungen gibt, erfährst du bei deiner JAV oder dem Betriebs- bzw. Personalrat.

Ausbildungsnachweis

siehe Berichtsheft

Ausbildungsordnung

Für jeden Beruf, in dem nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet wird, gibt es eine Ausbildungsordnung. In ihr ist festgelegt, wie lange deine Ausbildung dauert und was du dabei lernen sollst. Sie ist auch Grundlage für den Ausbildungsplan deines Betriebs. Die Ausbildungsordnung für deine Ausbildung findest du bei Interesse unter www.bibb.de.

Ausbildungsplan

Vor Beginn deiner Ausbildung erstellt dein Ausbildungsbetrieb einen betrieblichen Ausbildungsplan. Er leitet sich aus dem Ausbildungsrahmenplan ab. In ihm sind die betriebs-spezifischen und branchentypischen Besonderheiten berücksichtigt.

Einen persönlichen Ausbildungsplan erhältst du zu Beginn deiner Ausbildung. In ihm steht, von wann bis wann du an welchen Stellen im Betrieb oder in der Dienststelle arbeiten und was du dabei lernen sollst. Mit dem Ausbildungsplan kannst du überprüfen, ob du auch wirklich alles lernst, was zu deiner Ausbildung gehört. Wenn deine Ausbildung nicht mit dem Plan übereinstimmt, wende dich an die JAV oder den Betriebs- beziehungsweise Personalrat.

Ausbildungsvergütung

Das ist dein Gehalt während der Ausbildung. Die Ausbildungsvergütung wird in der Regel in Tarifverhandlungen zwischen ver.di und UnternehmerInnen immer wieder neu erkämpft.

Wie hoch deine Ausbildungsvergütung ist, steht in deinem Ausbildungsvertrag. Sie muss sich in jedem Ausbildungsjahr erhöhen.

Welche Vergütung dir in deinem Ausbildungsberuf zusteht, kannst du bei ver.di erfahren.

Ausbildungsvertrag

Bevor es losgeht mit deiner Ausbildung, schließt du einen schriftlichen Ausbildungsvertrag ab. Das schreibt das Berufsbildungsgesetz vor. Der Vertrag regelt Beginn, Dauer, Art und Ziel der Ausbildung. Er legt außerdem die Dauer der Probezeit und der täglichen Arbeitszeit fest, die Ausbildungsorte, die Höhe der Ausbildungsvergütung und deinen Urlaubsanspruch.

Wenn du ver.di-Mitglied bist, gelten für dich die besseren, tariflichen Regelungen. Welcher Tarifvertrag für dich gültig ist, erfährst du bei ver.di. Als Anhang zu deinem Vertrag muss der gültige Ausbildungsplan beigefügt sein.

Nachträgliche Ergänzungen und Änderungen müssen schriftlich festgehalten werden. Vereinbarungen, die gesetzlichen Vorschriften widersprechen, sind ungültig – auch wenn du den Vertrag schon unterschrieben hast.

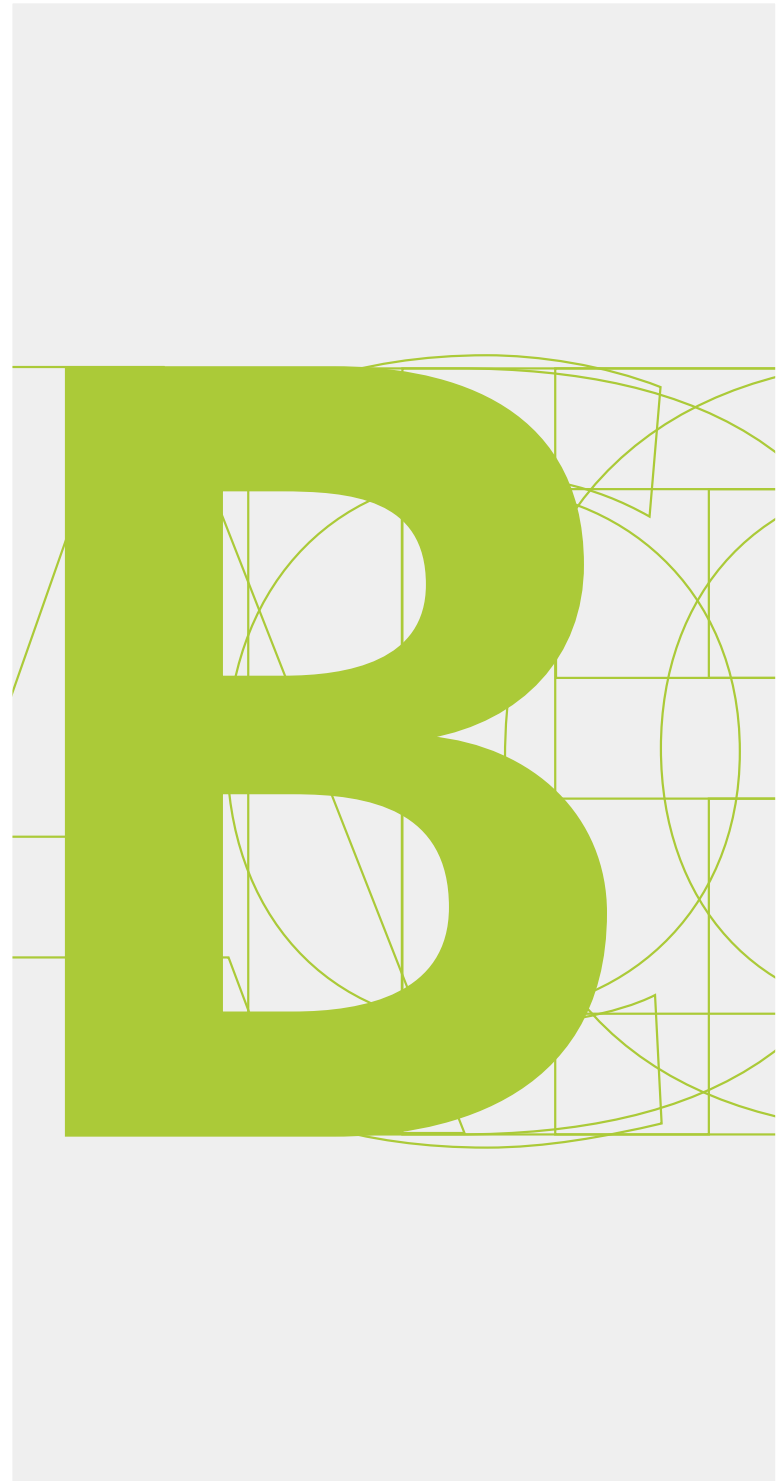
Auslandsaufenthalt

Nach dem Berufsbildungsgesetz hast du die Möglichkeit, einen Teil deiner Ausbildung im Ausland zu absolvieren. Sofern es dem Ausbildungsziel dient, wird der Auslandsaufenthalt als Teil der Berufsausbildung angesehen. Die Gesamtdauer soll ein Viertel der Ausbildungsdauer nicht überschreiten. Bei einer 3-jährigen Berufsausbildung ist danach ein bis zu neunmonatiger Auslandsaufenthalt möglich.

Ob man so etwas bei dir im Unternehmen oder der Dienststelle organisieren könnte, weiß die JAV oder der Betriebs- bzw. Personalrat.

Ausbildungszeugnis/Arbeitszeugnis

siehe Zeugnis





Beendigung

Als befristetes Vertragsverhältnis endet deine Ausbildung mit Ablauf der Ausbildungszeit. Dein Ausbildungsbetrieb braucht also keine Kündigung auszusprechen. Die meisten Ausbildungsverhältnisse enden allerdings schon vor Ablauf der Ausbildungszeit, mit Bestehen der Abschlussprüfung.

Bestanden hast du, wenn der Prüfungsausschuss deine Leistungen positiv bewertet und das Ergebnis bekannt gegeben hat.

Berichtsheft

Über die Inhalte deiner Ausbildung und den Unterricht in der Berufsschule musst du einen genauen Ausbildungsnachweis führen. Das darfst du während der Ausbildungszeit machen. Alle Ausbildungsnachweise musst du bei der Abschlussprüfung vorlegen. Anderenfalls erfolgt keine Zulassung zur Prüfung.

Dein Ausbildungsnachweis ist bei Streitfällen, zum Beispiel wenn du die Abschlussprüfung nicht bestanden hast, der einzige Nachweis über deine tatsächlich absolvierten Ausbildungsabschnitte. Deshalb ist es wichtig, dass du alles genau dokumentierst. Dazu gehört auch, wie viele Unterrichtsstunden in der Ausbildung ausgefallen sind, welche Inhalte vermittelt worden sind und was genau du in der Ausbildung gemacht hast.

Berufsakademie

Wer an einer Berufsakademie (BA) studiert, wechselt immer nach rund drei Monaten Studium in den Betrieb und umgekehrt. Auf diese Weise soll wissenschaftliches Denken mit den Erfahrungen der Arbeitswelt verbunden werden. In der Firma haben BA-Studierende die gleichen Rechte und Pflichten wie die anderen Beschäftigten. Die JAV und der Betriebs- oder Personalrat sind zuständig. Auch BA-Studierende können sich an den JAV-Wahlen beteiligen und für die Jugend- und Auszubildendenvertretung kandidieren.

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

Du hast einen Ausbildungsplatz gefunden, aber der ist weit weg von zu Hause? Unter bestimmten Bedingungen hast du dann Anspruch auf finanzielle Unterstützung vom Staat.

Du erhältst BAB, wenn du während der Ausbildung nicht bei deinen Eltern wohnen kannst, weil der Ausbildungsbetrieb vom Elternhaus zu weit entfernt ist. Bist du über 18 Jahre alt oder verheiratet oder hast mindestens ein Kind, kannst du auch BAB erhalten, wenn du in erreichbarer Nähe zum Elternhaus lebst.

Gezahlt wird für die Dauer der Ausbildung. Wichtig ist dabei, dass der Antrag rechtzeitig – am besten vor Beginn der Ausbildung – bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit gestellt wird. Wird die BAB nach Beginn der Ausbildung beantragt, wird sie rückwirkend längstens vom Beginn des Monats an geleistet, in dem die Leistung beantragt worden ist.

Ob und in welcher Höhe eine Beihilfe gezahlt wird, ist von der Höhe deiner Ausbildungsvergütung und des Einkommens deiner Eltern abhängig.

Informationen und Anträge zur Berufsausbildungsbeihilfe erhältst du bei allen Arbeitsagenturen. Mehr Infos unter www.arbeitsagentur.de.

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Das Berufsbildungsgesetz ist die gesetzliche Grundlage für die betriebliche Ausbildung, die Berufsvorbereitungsmaßnahmen, Fortbildungsmaßnahmen und die berufliche Umschulung. Vom Ausbildungsvertrag bis zur Abschlussprüfung – im BBiG sind alle Rechte und Pflichten des Auszubildenden und der Auszubildenden geregelt.

Berufsschule

Als Azubi hast du ein Recht darauf, auch in der Berufsschule ausgebildet zu werden. Dein Ausbildungsbetrieb muss dich für den Besuch der Berufsschule von der Ausbildung im Betrieb freistellen. Zur Berufsschule zu gehen gehört also zu deiner Ausbildung. Die Zeit, die du dort verbringst, wird deshalb auf deine Ausbildungszeit angerechnet. Und zwar auch die Pausen und die Wegstrecke zwischen deinem Betrieb und der Berufsschule. Es kann sein, dass du vor oder nach der Berufsschule noch in den Betrieb musst.

Für Azubis unter 18 gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz: Wenn der Unterricht früher als neun Uhr morgens beginnt, musst du vor der Berufsschule nicht zur Arbeit.

Nach einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden brauchst du nicht mehr zu arbeiten. Das gilt aber nur einmal pro Woche – musst du also noch an einem zweiten Tag zur Berufsschule, darf der Arbeitgeber bzw. die Arbeitsgeberin fordern, dass du danach in den Betrieb kommst.

Bei Blockunterricht und mindestens 25 Stunden pro Woche musst du ebenfalls nicht in den Betrieb.

Genauere Informationen kannst du bei der ver.di Jugend erfragen.

Betriebsrat

Hast du Zoff im Betrieb? Enthält man dir deine Rechte vor? Oder hast du eine Idee, was man in deinem Betrieb besser machen könnte? Dann ist der Betriebsrat neben deiner Jugend- und Auszubildendenvertretung die richtige Adresse. Bei Fragen und Problemen rund um die Arbeit ist dieses Gremium der Ansprechpartner für dich und alle anderen



Beschäftigten. Der Betriebsrat ist aber auch eure Interessenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin. Der Betriebsrat handelt Betriebsvereinbarungen aus und achtet darauf, dass sie auch eingehalten werden – genauso wie die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Gesetzen und Tarifverträgen festgelegt sind. Gewählt wird der Betriebsrat von allen volljährigen Beschäftigten, auch von den Azubis. Voraussetzung ist, dass der Betrieb mehr als fünf Beschäftigte hat.

Betriebsvereinbarung

Ob du nach der Berufsschule wieder in den Betrieb musst, wie viel Weihnachtsgeld deine Kolleginnen und Kollegen bekommen, welche Maßnahmen Betriebe ergreifen müssen, um die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu schützen – viele solcher Fragen sind im Tarifvertrag und in Gesetzen geregelt. Zusätzlich kann es aber noch Vereinbarungen geben, die der Betriebsrat mit der Unternehmensleitung ausgehandelt hat, und die die Arbeitsbedingungen im Betrieb verbessern sollen: die so genannten Betriebsvereinbarungen. In ihnen kann es zum Beispiel um Arbeits- und Gleitzeit, Weiterbildung, Umweltschutz, Chancengleichheit oder den Abbau von Diskriminierung gehen. Welche Betriebsvereinbarungen für dich gelten, erfährst du bei der JAV oder beim Betriebsrat.

Betriebsversammlung

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Beschäftigten – und die sollen auch erfahren, was der Betriebsrat macht. Und mit ihm diskutieren können. Deshalb ist gesetzlich vorgesehen, dass der Betriebsrat einmal im Quartal eine Betriebsversammlung durchführt.

Betriebsversammlungen gehören zur Arbeitszeit und werden auch innerhalb der Arbeitszeit durchgeführt. An diesen Versammlungen können alle Beschäftigten des Betriebes teilnehmen – auch die Auszubildenden. In der Betriebsversammlung berichtet der Betriebsrat über seine Tätigkeit. Es können dort alle Fragen, die die Beschäftigten des Betriebes betreffen, besprochen werden.

Beurteilungsbogen

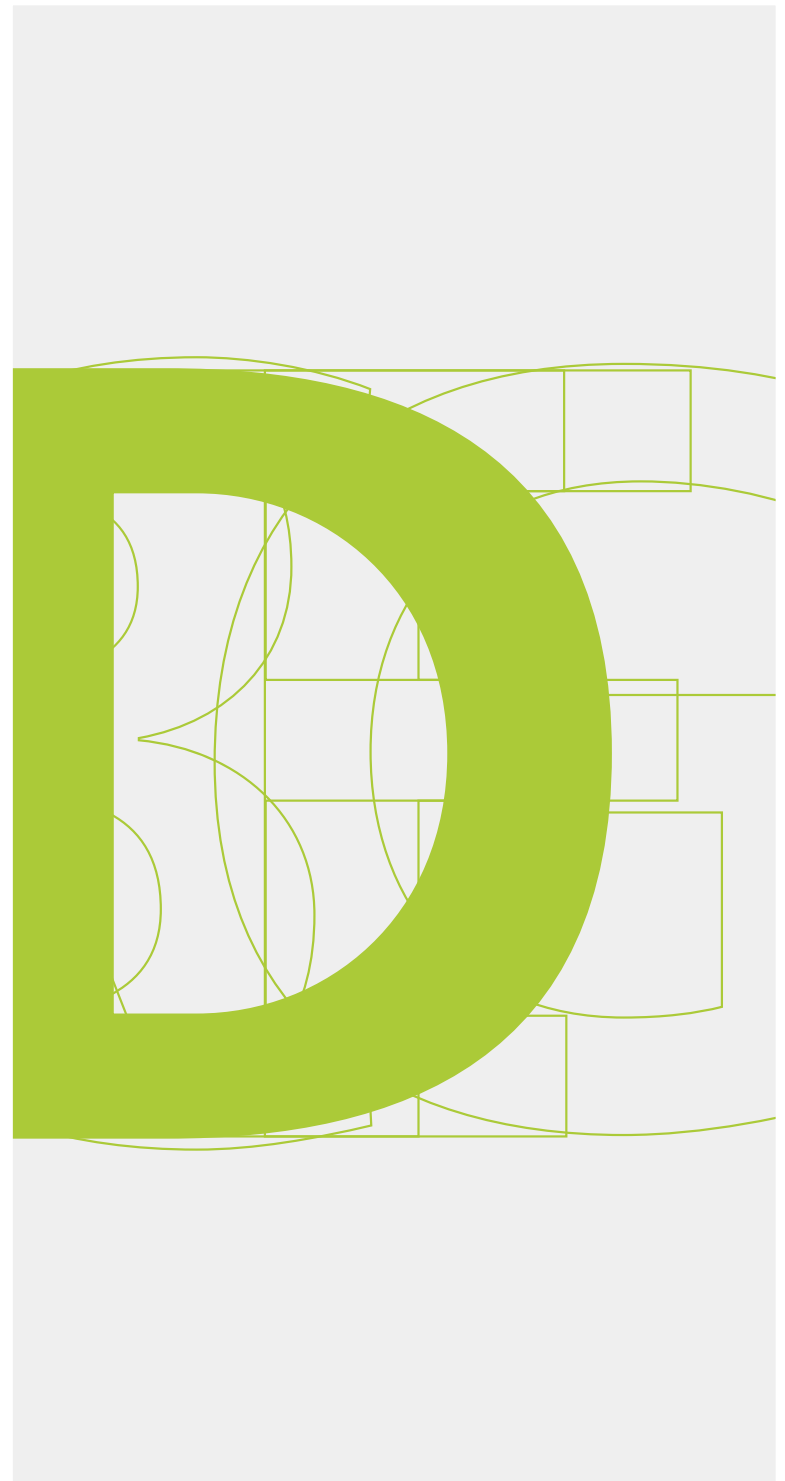
Viele Betriebe bewerten am Ende eines Lernabschnitts die Leistungen ihrer Azubis in einem Beurteilungsbogen. Oft findet sich in diesen Bögen nicht nur die sachliche Bewertung deines Ausbildungsstands, sondern auch ein subjektives Urteil der Ausbilder und Ausbilderinnen wider. Das ist nicht in Ordnung.

Solltest du eine unfaire Beurteilung bekommen haben, kannst du bei deiner Ausbilderin beziehungsweise deinem Ausbilder und bei der Personalabteilung Widerspruch dagegen einlegen. Wende dich aber vorher an deine JAV, deinen Betriebs- oder Personalrat.

Bildungsurlaub

Bildungsurlaub, das sind bis zu zwei Wochen bezahlte Freistellung von der Arbeit, in denen Beschäftigte sich beruflich oder politisch weiterbilden. Zum Beispiel mit Sprachunterricht oder PC-Kursen. In einigen Bundesländern hast auch du als Azubi Anspruch darauf. Wie viel Bildungsurlaub dir zusteht und wie du deinen Anspruch wahrnehmen kannst, erfährst du bei ver.di.

Auch die ver.di Jugend bietet zahlreiche Seminare für Auszubildende an, für die der Bildungsurlaub in Anspruch genommen werden kann. Welche Seminare genau angeboten werden, erfährst du im Internet unter www.verdi-jugend.de.



Dauer der Ausbildung

Deine Ausbildungsdauer richtet sich nach dem angestrebten Beruf und muss im Ausbildungsvertrag vermerkt sein. Wenn du vor der Ausbildung eine Berufsfachschule oder ein Berufsgrundbildungsjahr absolviert hast, kannst du unter gewissen Umständen deine Ausbildungszeit verkürzen. Bei überdurchschnittlichen Leistungen ist es ebenfalls möglich, die Ausbildungszeit zu verkürzen. Ziehst du deine Prüfung vor, endet dein Ausbildungsverhältnis mit bestandener Abschlussprüfung. Rasselst du bei der Abschlussprüfung durch, kannst du die Ausbildungszeit auf Antrag bis zur Wiederholungsprüfung verlängern.

Dienstvereinbarungen

Was in der freien Wirtschaft die Betriebsvereinbarungen sind, das sind im öffentlichen Dienst die Dienstvereinbarungen. Ihre Regelungen sollen die Arbeitssituation der Beschäftigten verbessern. Dabei kann es um die Ausgestaltung der täglichen Arbeitszeit, Weiterbildung, Ausbildungsfragen oder die Übernahme der Auszubildenden gehen. Dienstvereinbarungen werden zwischen dem Personalrat und der Amts- oder Dienststellenleitung ausgehandelt und dürfen weder tarifliche Regelungen noch Gesetze unterlaufen. Sie gelten nur für die Dienststelle oder Verwaltung, für die sie abgeschlossen wurden.

Wenn du wissen willst, ob und welche Dienstvereinbarungen für dich zutreffen, frage deine JAV oder deinen Personalrat.

Drogenscreening

Missbrauch von Alkohol, Drogen und bestimmten Medikamenten sowie die daraus resultierenden Suchterkrankungen gehören zu den großen Problemen unserer Gesellschaft – und immer mehr auch zu denen der Jugend.

Vor und während der Ausbildung können Ausbildungsbetriebe deshalb im Einzelfall und wenn konkrete Verdachtsfälle vorliegen, mit dem Einverständnis der Bewerber und Bewerberinnen bzw. Auszubildenden, Drogenscreenings durchführen.



Dabei wird anhand von Blut-, Urin- oder Haarproben untersucht, ob bestimmte Drogen konsumiert wurden.

Ausführliche Informationen zu diesem Thema findest du unter www.ausbildung.info.

Duales Ausbildungssystem

Unter dem dualen Ausbildungssystem versteht man die parallele Ausbildung in Betrieb und Berufsschule. Beide Ausbildungspartner arbeiten zusammen. Der praktische Teil der Ausbildung wird dir im Betrieb vermittelt, den theoretischen Teil übernimmt die Berufsschule.

Betriebe und Berufsschulen müssen sich an die Ausbildungsstandards halten, die zwischen ver.di und den Arbeitgeberverbänden ausgehandelt wurden. So wird durch das duale Ausbildungssystem eine hochwertige Ausbildung gesichert.



Fahrzeiten

Die Fahrzeiten, die du täglich zum Ausbildungsbetrieb und nach Hause brauchst, sind leider deine Privatsache. Der Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin muss sie also nicht auf deine Ausbildungszeit anrechnen oder vergüten. Es sei denn, Tarifverträge oder betriebliche Regelungen beinhalten andere Vereinbarungen für Auszubildende.

Etwas anderes gilt aber, wenn du auf dem Weg von der Berufsschule zum Ausbildungsbetrieb oder in die umgekehrte Richtung unterwegs bist. Diese Fahrzeiten müssen dir zeitlich angerechnet werden.

Freistellung

Manchmal ist etwas dringlicher als die Ausbildung – zum Beispiel ein Todesfall in der Familie oder eine Vorladung bei Behörden. Zu bestimmten Anlässen muss dir deshalb eine bezahlte Freistellung von der Arbeit gewährt werden. Neben den genannten Beispielen gehören dazu u.U. Eheschließung, Entbindung der Ehefrau, Wohnungswechsel und Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter. Wenn du Genaueres wissen willst, wende dich an deinen Betriebs- oder Personalrat. In jedem Fall musst du für den Besuch der Berufsschule und für deine Prüfungen von der Ausbildung freigestellt werden.

Bist du Mitglied der JAV oder des Betriebs- bzw. Personalrats? Dann kannst du dich im Rahmen dieser Tätigkeit für Fortbildungsmaßnahmen und Sitzungen freistellen lassen.



Gefährliche Arbeiten

Dein Arbeitgeber bzw. deine Arbeitgeberin hat allen Beschäftigten gegenüber eine allgemeine Fürsorgepflicht – und Jugendliche sind besonders geschützt. Denn unter 18-jährige dürfen laut Jugendarbeitsschutzgesetz keine gefährlichen Arbeiten machen – jedenfalls nicht unbeaufsichtigt. Gefährlich heißt: alles, bei dem ein erhöhtes Unfallrisiko besteht. Und alles, was die Gesundheit gefährden könnte. Das ist zum Beispiel große Hitze, Kälte und Nässe. Oder Strahlen, Lärm und Chemikalien.

Eine Ausnahme gibt es allerdings: wenn der Umgang mit Gefahrensituationen oder gefährlichen Materialien zu deiner Ausbildung gehört. Dann musst du diese Arbeiten verrichten – aber nur unter Aufsicht von jemandem, der oder die nachweislich Erfahrung im Umgang mit diesen Gefahrenquellen hat.

Geld

... ist meistens ziemlich knapp, oder? Einige Tipps findest du unter Ausbildungsvergütung, Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), GEZ und Wohnung.

Gewalt

Körperliche Züchtigung ist verboten und als Körperverletzung strafbar. Ganz egal, ob es sich um einen „Klaps“ handelt oder um Schlimmeres. Und wenn es doch passiert? Sofort den Betriebs- oder Personalrat und die JAV informieren. Und gegebenenfalls Hilfe bei ver.di suchen.

Gewerkschaftliche Jugendgremien / Jugendgruppen

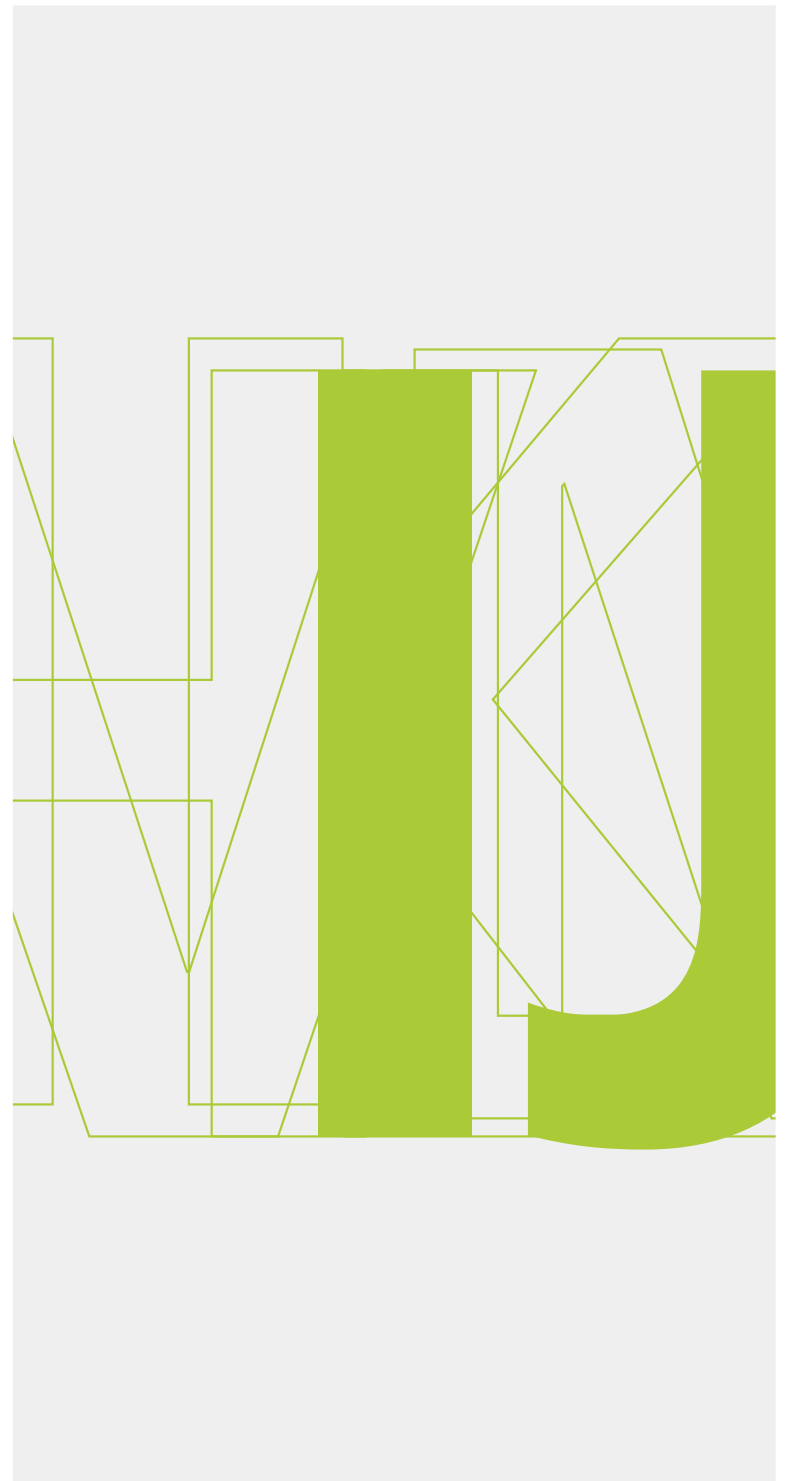
Die Situation von Auszubildenden und jungen Erwachsenen ist anders als die der übrigen Beschäftigten. Sie haben eigene Bedürfnisse, Interessen, Wünsche und Ideen. Deshalb haben sie auch in ver.di eigene Plattformen: Die Jugendgremien gibt es vor Ort oder im Betrieb, aber auch als bundesweit zusammenarbeitende Gruppen. Diese sollen in ver.di die Meinungen und Forderungen der Jugendlichen und Azubis vertreten. Gewählt werden sie auf Jugendkonferenzen und Mitgliederversammlungen.

Mit Tausenden von Mitgliedern, einem flächendeckenden Netzwerk und dem Erfahrungsschatz der größten Gewerkschaft der Welt ist die ver.di Jugend einer der stärksten jungen Interessenverbände.

GEZ

Während deiner Ausbildung hast du die Möglichkeit, ermäßigte Rundfunkgebühren zu zahlen oder dich komplett davon befreien zu lassen. Das ist davon abhängig, ob du eine eigene Wohnung hast oder noch bei deinen Eltern wohnst und wie viel Ausbildungsvergütung du erhältst.

Weitere Informationen findest du direkt auf der Seite der GEZ! www.gez.de.





Industrie- und Handelskammer (IHK)

Die IHK, auch genannt „zuständige Stelle“, ist für die Beratung und Überwachung in der Berufsbildung verantwortlich. Sie prüft, ob Ausbildungsbetriebe und Ausbilder bzw. Ausbilderinnen geeignet sind, registriert die Ausbildungsverträge und organisiert Zwischen- und Abschlussprüfungen.

JAV

siehe Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Jugendarbeitsschutzgesetz

Wenn du noch keine 18 bist, gilt für dich das „Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend“. Und das regelt, dass Jugendliche im Betrieb nicht einfach wie Erwachsene eingesetzt werden können. Jugendliche haben besondere Rechte was Berufsschule, Ruhepausen, Schicht-, Nacht- und Akkordarbeit, gefährliche Arbeiten, Überstunden, Urlaub und vieles mehr angeht. Schau dir diese Regelungen unbedingt mal an – es lohnt sich, denn nicht selten machen Betriebe beide Augen zu, wenn es um die Rechte von Jugendlichen geht. Das Gesetz muss in jedem Betrieb vorhanden sein.

Jugend- und Auszubildendenversammlung

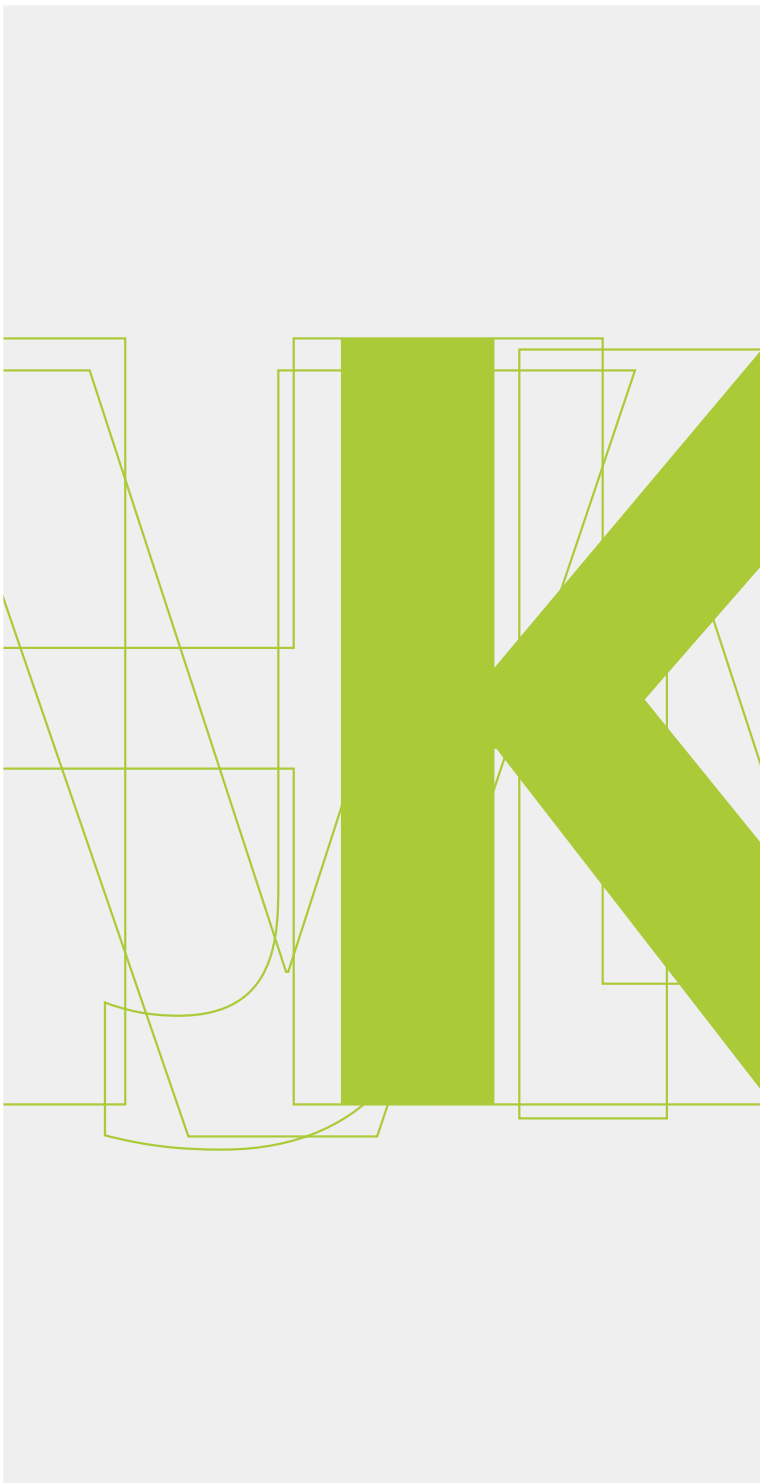
In regelmäßigen Abständen sollte deine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zur Jugendversammlung einladen. Eine gute Gelegenheit, dich zu Wort zu melden und offen anzusprechen, was dir nicht gefällt und was in der Ausbildung verbessert werden sollte. Gemeinsam mit den anderen Azubis und der JAV kannst du überlegen, welche Themen ihr angehen wollt und wie ihr weiter vorgeht. Jugend- und Auszubildendenversammlungen gehören zur Ausbildungszeit und werden auch innerhalb der Ausbildungszeit durchgeführt. An diesen Versammlungen können alle Jugendlichen und Auszubildenden des Betriebes bzw. der Dienststelle teilnehmen.

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist die Interessenvertretung der Azubis und Jugendlichen im Betrieb oder der Dienststelle – sozusagen euer eigener Betriebsrat bzw. Personalrat. Sie achtet darauf, dass Gesetze, Tarifverträge und Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die Auszubildende betreffen, eingehalten werden. Gesetzliche Grundlage dafür sind das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und die einzelnen Landespersonalvertretungsgesetze (LPersVG). Die JAV ist auch die richtige Ansprechpartnerin, wenn irgendwas falsch läuft mit deiner Ausbildung, wenn du Rat, Hilfe oder Rückendeckung brauchst oder Ideen zur Verbesserung der Ausbildungssituation hast. Sie kümmert sich um die Qualität deiner Ausbildung und um deine Übernahme nach dem Ausbildungsende.

Gewählt wird die JAV für zwei Jahre. Wählen lassen können sich alle aus deinem Betrieb, die jünger sind als 25. Auch du! Wählen dürfen Jugendliche unter 18 und Azubis unter 25. Bedingung für eine JAV-Wahl sind fünf Wahlberechtigte.

Weiterführende Informationen findest du unter: www.jav.info.



Kindergeld

Wenn du jünger bist als 25 Jahre, bekommen deine Eltern Kindergeld für dich. Bedingung: Dein Jahreseinkommen (abzüglich der Werbungskosten und deinem Anteil zur Sozialversicherung) darf 7.680 Euro nicht übersteigen. Kompetente Ansprechpartnerin ist hier die Familienkasse bei den Arbeitsagenturen.

Krankenkasse

Die Mitgliedschaft in einer Krankenkasse ist für alle Auszubildenden vorgeschrieben. Jedoch kannst du frei entscheiden, in welche du möchtest. Hier lohnt der Vergleich. Bei den Beitragsätzen und auch bei den Leistungen gibt es durchaus Unterschiede. Natürlich können die Beitragsätze auch steigen oder Leistungen eingeschränkt werden. Ein Risiko gehst du bei der Wahl der Krankenkasse aber nicht ein. Die Entscheidung für eine Kasse ist keine Entscheidung fürs Leben. Du kannst nach 18 Monaten die gewählte Krankenkasse unter Einhaltung einer Kündigungsfrist wieder wechseln.

Krankmeldung / Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Wenn du krank bist und zu Hause bleibst, musst du das deinem Betrieb noch am selben Tag mitteilen. Wenn du länger als drei Tage erkrankst, benötigst du ein Attest deiner Ärztin oder deines Arztes. Das Attest (*gelber Schein*) muss spätestens am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit bei dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin vorgelegt werden. Allerdings können diese auch eine schnellere Vorlage – unter Umständen ab dem ersten Tag – verlangen.

Die Krankenkasse benötigt die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (*weißes Blatt*) innerhalb von 7 Tagen.

Kündigung

Dein Arbeitgeber bzw. deine Arbeitgeberin will dir kündigen? Wenn deine Probezeit schon um ist, müssen schon wirklich gewichtige Gründe angeführt werden, damit die Kündigung wirksam ist – zum Beispiel, dass du etwas gestohlen oder dass du mehrmals unentschuldigt gefehlt hast. Wenn eine Kündigung bei dir ansteht oder du tatsächlich eine Kündigung erhalten hast, wende dich sofort an den Betriebs- beziehungsweise Personalrat und die JAV. Ist die Kündigung ausgesprochen, hast du bei ver.di Rechtsschutz – sofern du Mitglied bist. So kannst du ohne Risiko dein Recht, zum Beispiel die Rücknahme der Kündigung, vor Gericht einklagen.

Wenn umgekehrt du selbst deinen Ausbildungsvertrag kündigen willst, kannst du das mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen tun. Sprich jedoch auch hier noch mal mit deiner JAV und deinem Betriebs- oder Personalrat.



Mitbestimmung

Dass der Chef oder die Chefin alles allein entscheiden können – das war einmal. Schon seit Jahrzehnten gibt es nämlich die betriebliche Mitbestimmung. Wer Arbeit leistet, muss auch mitreden dürfen, zum Beispiel bei der Art der Lohngestaltung, bei Kündigungen, der Ausstattung der Arbeitsplätze oder der Aufstellung von Urlaubsplänen. Für diese Rechte haben die Gewerkschaften gesetzliche Regelungen erkämpft.

Damit die Beschäftigten ihre Mitbestimmungsrechte wahrnehmen können, gibt es die Betriebsräte (beziehungsweise in öffentlichen Einrichtungen Personalräte), und die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).

Doch leider hat die Mitbestimmung Grenzen. Noch immer kommt nur ein Bruchteil der Entscheidungen in der Wirtschaft auf demokratischem Weg zustande. Noch immer können die Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen in vielen Fragen willkürlich bestimmen – und das sogar bei Entscheidungen von weitreichender Tragweite, bei Investitionen, Entlassungen und so weiter. Die Beschäftigten tragen dann die Folgen dieser Entscheidungen, ohne ihre Interessen einbringen zu können. Deshalb fordern die Gewerkschaften weitergehende Mitbestimmungsmöglichkeiten – zum Beispiel bei der Einführung und Anwendung neuer Techniken und bei der Sicherung vorhandener Arbeitsplätze sowie der Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze.



Mobbing

Mobbing, das ist systematische Schikane und Psychoterror am Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Und das gibt es leider ziemlich oft. Schätzungen sagen, dass in Deutschland rund eine Million Menschen an ihrer Arbeitsstelle gemobbt werden. Kriegst du vielleicht auch ständig blöde Sprüche von deinem Ausbilder, deiner Ausbilderin oder anderen Auszubildenden zu hören? Erzählt jemand hinter deinem Rücken dauernd Lügengeschichten über dich? Musst du immer die miesen Jobs erledigen? Machen Kollegen oder Kolleginnen dir unerwünschte sexuelle Angebote? Dann geh sofort zu deiner Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder zum Betriebs- beziehungsweise Personalrat. Untersuchungen haben nämlich gezeigt, dass Mobbing umso leichter gestoppt werden kann, je früher man etwas dagegen unternimmt. Außerdem macht Mobbing krank. Viele Menschen, die gemobbt werden, bekommen Magen- und Darmbeschwerden, Herzschmerzen, Bluthochdruck oder gar chronische Krankheiten.

**Nachtarbeit**

Für volljährige Auszubildende ist diese grundsätzlich erlaubt. Wenn du noch nicht volljährig bist, darfst du für Arbeiten zwischen 20 und 6 Uhr nicht eingesetzt werden. Allerdings gibt es eine Ausnahme: Bei Schichtarbeit dürfen Jugendliche bis 23 Uhr arbeiten. Das aber nur, wenn sie am nächsten Tag nicht schon vor 9 Uhr zur Arbeit oder zur Berufsschule müssen.



Pausen

Pausen müssen sein. Deshalb hast du auch ein gesetzliches Recht darauf.

Du bist über 18? Wenn du sechs bis neun Stunden arbeitest, hast du Anspruch auf mindestens 30 Minuten Pause. Diese Pause kann aufgeteilt werden. Dabei muss eine Pause aber mindestens 15 Minuten betragen und spätestens nach sechs Stunden eingelegt werden.

Du bist unter 18? Dann hast du Anspruch auf mindestens eine Stunde Pause pro Ausbildungstag.

Das alles steht wie gesagt im Gesetz. In den Tarifverträgen und Betriebs- beziehungsweise Dienstvereinbarungen stehen häufig noch bessere Regelungen. Was für dich gilt, erfährst du bei deinem Betriebs- oder Personalrat, bei der JAV oder bei ver.di.

Personalakte

In deiner Personalakte werden deine Bewerbung, dein Vertrag, Tätigkeitsbeschreibungen und Ähnliches abgeheftet. Du darfst sie jederzeit einsehen.

Wenn du eine Abmahnung bekommen und Widerspruch eingereicht hast, müssen diese auch in deiner Personalakte abgeheftet sein. Am besten ziehst du eine Person deines Vertrauens hinzu, etwa ein Mitglied der JAV oder des Betriebs- beziehungsweise Personalrats, wenn du in die Personalakte Einsicht nimmst.



Du kannst auch selbst Bemerkungen in deine Akte einfügen – etwa: „Am 1.7.2006 habe ich meine Personalakte eingesehen und folgende Unterlagen darin gefunden ...“

Personalrat

Miese Arbeitsbedingungen, unfaire Behandlung von Kolleginnen und Kollegen, Probleme mit den Vorgesetzten: Um so was abzustellen, gibt es im öffentlichen Dienst – analog zum Betriebsrat in der Privatwirtschaft – den Personalrat. Dieser hat jedoch noch eine ganze Reihe weiterer Aufgaben.

Zusammengefasst könnte man sagen: Der Personalrat setzt sich für die Rechte der Beschäftigten ein und versucht ihre Interessen durchzusetzen. Zum Beispiel achtet er darauf, dass die Schutzrechte der jungen Beschäftigten auch respektiert werden. Bei bestimmten Entscheidungen muss die Amts- oder Dienststellenleitung das Einverständnis des Personalrats einholen.

Personalversammlung

Im öffentlichen Dienst trommelt der Personalrat mindestens einmal jährlich die Beschäftigten zusammen. Dann berichtet er davon, was er in der letzten Zeit gemacht hat, und ihr Beschäftigte – auch du als Azubi – bespricht, was es an Problemen und offenen Fragen gibt. Die Personalversammlung zählt zur Arbeitszeit.

Probearbeit

Du musst für deine Firma erst mal für ein paar Tage, manchmal auch Wochen „zur Probe“ arbeiten, bevor sie entscheidet, ob sie dich ausbildet? Da bist du beileibe kein Einzelfall – leider.

Probearbeit ist höchst umstritten: Hohe Leistung, wenig Lohn und beliebiges Heuern und Feuern – auch das kann mit dem Begriff „Probearbeit“ geschönt werden. Wenn ein Betrieb verlangt: erst Probearbeit, dann der Ausbildungsvertrag, lass dich von ver.di beraten und dir genaue Informationen über diesen Betrieb geben.

Probezeit

Probezeit ist eine im Ausbildungsvertrag festgeschriebene Zeit von mindestens einem und höchstens vier Monaten. Während dieses Zeitraums kann deine Firma jederzeit und ohne Angabe von Gründen deinen Ausbildungsvertrag kündigen. Du aber auch, wenn dir die Ausbildung nicht gefällt. Wenn du ausgelernt hast und in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen wirst, ist eine Probezeit von bis zu sechs Monaten möglich.

Prüfung

Mit der Zwischenprüfung wird dein Ausbildungsstand kontrolliert. Diese Note zählt in manchen Ausbildungsberufen auch für deine Abschlussnote.

Zur Abschlussprüfung wirst du zugelassen, wenn du die im Ausbildungsvertrag vereinbarte Ausbildungsdauer hinter dich gebracht, die Zwischenprüfung absolviert und deine Berichtshefte vorschriftsgemäß geführt hast. Achte darauf, dass dein Arbeitgeber bzw. deine Arbeitgeberin dich rechtzeitig zur Prüfung anmeldet. Du kannst auch vorzeitig deine Abschlussprüfung machen – wenn du besonders gute Leistungen in der Berufsschule und im Betrieb erbringst. Wenn du deine Abschlussprüfung nicht bestehst, musst du sie wiederholen. Deine Ausbildung verlängert sich auf Antrag bis zum zweiten Versuch. Für die Prüfungen musst du von deinen Ausbildungsbetrieb freigestellt werden.

Wie's weitergeht nach der Abschlussprüfung? Informationen dazu findest du unter dem Stichwort Übernahme.



Rassismus und Rechtsextremismus

Nazischmierereien auf dem Klo, antisemitische Hetze und rassistische Sprüche sind Straftaten. Auch am Arbeitsplatz. Doch leider wird um des „lieben Friedens“ Willen oft darüber hinweggesehen. Das ist ein großes Problem: Denn so kann sich die diskriminierende Ideologie ungestört ausbreiten.

Klar, mitunter ist es nicht leicht, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Deshalb mach dir bewusst: Du bist nicht allein – die JAV, der Betriebs- beziehungsweise Personalrat und sicher auch viele Kolleginnen und Kollegen stehen hinter dir. Wenn du rassistische Anmache, Nazisprüche oder Ähnliches mitbekommst, wende dich an deine Interessenvertretung oder gleich an ver.di. Denn Leute, die Kolleginnen und Kollegen wegen ihrer Herkunft, Hautfarbe oder Religion beleidigen, Volksverhetzung betreiben oder rechts-extreme Propaganda verbreiten, verdienen keine Schonung. Sie haben keinen Anspruch auf Solidarität.

Dein Arbeitgeber bzw. deine Arbeitgeberin muss im Betrieb oder in der Dienststelle eine Beschwerdestelle benennen, an die sich Beschäftigte wenden können, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin, von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen oder anderen diskriminiert fühlen.

Als Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) gilt unter anderem:

- Benachteiligung auf Grund von Geschlecht oder sexueller Identität, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen und Vereinigungen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören;
- Belästigung / Verletzung der Würde der Person durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, Beleidigungen;
- Sexuelle Belästigung

Rechtsschutz

Manchmal ist der Prozess vor Gericht die letzte Möglichkeit, um deine Rechte durchzusetzen. Zum Beispiel, wenn du dich gegen eine Kündigung, Lohnkürzung oder unberechtigte Abmahnung wehren willst.

Wenn du ver.di-Mitglied bist, erhältst du kostenlosen Rechtsschutz in allen Arbeits-, Verwaltungs- und Sozialrechtsangelegenheiten. Deine Vertretung vor Gericht übernehmen dann ausgebildete Juristen oder Juristinnen mit Expertenkompetenz für deinen Fall. So kannst du dein Recht einfordern, auch als Azubi ohne dickes Konto.



Schichtarbeit

In einigen Betrieben und manchen Bereichen des öffentlichen Dienstes wird im Schichtdienst gearbeitet. Als Azubi darfst du nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz in einem Schichtbetrieb bis 23 Uhr beschäftigt werden – um unnötige, verkehrsbedingte Wartezeiten zu vermeiden, umstände halber auch bis 23.30 Uhr. Zwischen Feierabend und Arbeitsbeginn am nächsten Tag müssen jedoch in jedem Fall zwölf freie Stunden liegen. Die Schichtzeit (Arbeitszeit und Pausen) darf grundsätzlich zehn Stunden nicht überschreiten.

Das sind die gesetzlichen Mindeststandards. Es kann gut sein, dass die Regelungen des Tarifvertrags, der für deine Branche oder deinen Betrieb gilt, besser sind. Wenn du länger arbeiten musst als oben beschrieben, wende dich auf jedem Fall an deine JAV, den Betriebs- oder Personalrat oder an ver.di.

Schlichtungsstelle

Wenn deine Firma dir während deiner Ausbildungszeit kündigt und du Widerspruch einlegst, geht die Angelegenheit erst mal vor die Schlichtungsstelle. Die prüft, ob die Kündigung überhaupt wirksam ist. Ist sie es nicht – und das kommt gar nicht selten vor –, hat deine Firma den Kürzeren gezogen. Und selbst wenn die Kündigung wirksam sein sollte, kannst du dagegen Klage beim Arbeitsgericht einlegen. Mit dem Schlichtungsverfahren soll vermieden werden, dass das Vertrauensverhältnis zwischen Azubi und Unternehmen durch ein Arbeitsgerichtsverfahren weiter gestört wird, noch bevor überhaupt feststeht, ob die Kündigung gerechtfertigt ist oder nicht.

Schwangerschaft

Du bist schwanger? Dann musst du jetzt natürlich besondere Rücksicht auf dein Baby nehmen – und das muss auch dein Arbeitgeber bzw. deine Arbeitgeberin. Dir dürfen keine schweren körperlichen Arbeiten oder andere gesundheitsgefährdende Tätigkeiten mehr zugewiesen werden. Ist deine



Schwangerschaft gefährdet, wird deine Ärztin oder dein Arzt ein Beschäftigungsverbot aussprechen. Trotz des Beschäftigungsverbot hast du weiterhin Anspruch auf deine Ausbildungsvergütung.

Während der Schwangerschaft darfst du nicht länger als neun Stunden pro Tag arbeiten. Sechs Wochen vor dem errechneten und acht Wochen nach dem tatsächlichen Entbindungstermin darfst du nicht arbeiten, bekommst aber unter bestimmten Voraussetzungen Mutterschaftsgeld von deiner Krankenkasse.

Während deiner Schwangerschaft darf dir grundsätzlich nicht gekündigt werden. Unwirksam ist eine Kündigung auch dann, wenn du innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung deinem Arbeitgeber bzw. deiner Arbeitgeberin die Schwangerschaft mitteilst.

Wenn du in der Ausbildung schwanger wirst, wird dein Arbeitsverhältnis nicht automatisch verlängert. Du kannst aber nach dem Berufsbildungsgesetz die Verlängerung beantragen. Das ist auf jeden Fall sinnvoll, wenn du sonst das Ausbildungsziel nicht erreichen würdest.

Übrigens: Eine super Zusammenstellung von Tipps rund um Schwangerschaft und Ausbildung findest du auf der Webseite der ver.di Jugend unter www.ausbildung.info.

Weitere Informationen findest du unter dem Stichwort Stillzeit.



Sexuelle Belästigung

Von der billigen Anmache über anzügliche Witze bis hin zu körperlichen Übergriffen: Immer wieder werden Frauen, aber auch Männer am Arbeitsplatz sexuell belästigt. Und immer wieder sind junge Beschäftigte in der Ausbildung besonders betroffen. Oft schweigen sie aus Scham oder aus Angst, ihren Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsplatz zu verlieren.

Du hast mitbekommen, dass jemand sexuell belästigt wurde? Oder dir ist das selbst passiert? Dann geh schnurstracks zum Betriebs- beziehungsweise Personalrat oder zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Gibt es diese Gremien in deinem Betrieb nicht, dann wende dich an die kommunale Gleichstellungsbeauftragte oder an Frauenbüros, die in fast allen Gemeinden zu finden sind. Auch ver.di steht dir mit Rat und Tat zur Seite.

Sonderurlaub

In manchen Unternehmen und Behörden hast du die Möglichkeit, Sonderurlaub zu erhalten. Sonderurlaub ist, wie der Name schon sagt, zusätzlicher Urlaub, der für besondere Zwecke gewährt werden kann. Zum Beispiel für Eheschließungen, Todesfälle, Geburten, Umzüge, aber auch gewerkschaftliche Zwecke wie zum Beispiel Sitzungen von Tarifkommissionen, Gewerkschaftsvorständen und zum Besuch

von gewerkschaftlichen Seminaren zur politischen Weiterbildung. Ob und welche Sonderurlaubsregelungen für dich zutreffen, erfährst du bei deiner JAV, deinem Betriebs- oder Personalrat oder bei ver.di.

Sonntagsarbeit

Der Sonntag ist für die Erholung da. Deshalb sollte es so wenig Sonntagsarbeit geben wie möglich. Immer öfter versuchen aber Betriebe, die Arbeits- und Ausbildungszeiten ins Wochenende hinein zu verlängern. Damit wollen sie häufig den Personalmangel an diesen Tagen ausgleichen.

Wenn du von Sonntagsarbeit betroffen bist, solltest du unbedingt bei deiner JAV oder bei ver.di nachfragen, ob das tatsächlich nötig ist.

Ganz einfach ist es, wenn du noch unter 18 bist. Dann darfst du nämlich grundsätzlich nicht an Sonntagen beschäftigt werden. Außer in Ausnahmefällen: wenn du eine Ausbildung im Krankenhaus, in Alten-, Pflege- oder Kinderheimen, in der Landwirtschaft oder im Gaststättengewerbe machst.

Du musst dafür aber an einem berufsschulfreien Werktag in derselben Woche frei bekommen.

Sozialversicherung

Wenn du mehr als 325 Euro brutto verdienst, zahlst du Sozialabgaben. Sie machen ungefähr 21 Prozent deines Bruttoeinkommens aus. Das Geld geht an die gesetzliche Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung.

Früher haben Betrieb und Beschäftigte jeweils die Hälfte der Sozialabgaben übernommen. Ausgenommen war schon damals die Unfallversicherung. Die Unfallrisiken wurden nämlich allein den Betrieben zugesprochen, und deshalb mussten – und müssen – sie die kompletten Beiträge zahlen.

Das System des Halbe-Halbe zur Finanzierung der Sozialausgaben wurde durch die Einführung der Pflegeversicherung durchbrochen. Im Gegenzug für eine Aufteilung dieser Kosten zwischen Betrieb und Beschäftigten wurden in allen Bundesländern außer Sachsen der Buß- und Bettag als Feiertag gestrichen. Die Beschäftigten tragen damit mehr

Lasten und müssen einen Tag pro Jahr länger arbeiten. Bei der Rentenversicherung ist es das Gleiche: Seit der so genannten Riester-Reform musst du als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin – mit staatlicher Unterstützung – einen wesentlich höheren Eigenbeitrag zahlen, um ein angemessenes Rentenniveau zu erreichen.

Ein ganz ähnliches Bild zeigt auch die Krankenversicherung: Die früheren Vereinbarungen werden nach und nach ausgehöhlt. Zuzahlungen zu Medikamenten beispielsweise musst du als Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin nun voll bezahlen. Zusätzlich zahlen alle Beschäftigte einen Sonderbeitrag in Höhe von 0,9 Prozent allein, ohne Beteiligung des Betriebs. Einen Wegweiser durch die Gesundheitspolitik findest du auf der zentralen ver.di-Internetseite www.verdi.de.

Stillzeit

Wenn du ein Baby stillst, dann muss du dafür freigestellt werden. Und zwar so lange, wie ihr beide, du und dein Kind, fürs Stillen braucht. Eine feste zeitliche Grenze gibt es nicht. Zur Stillzeit gehört auch die Vor- und Nachbereitung sowie eventuelle Wegezeiten. Du bist aber verpflichtet, beim Organisieren der Stillzeiten auf betriebliche Belange Rücksicht zu nehmen.

Streik

Besitzt du eine Fabrik? Oder wenigstens eine Maschine, die deinen Lebensunterhalt sichert? Oder lässt du andere für dich arbeiten? Wahrscheinlich nicht. Als Beschäftigte oder Beschäftigter hast du nichts als deine Arbeitskraft, die du verkaufst, um leben zu können. Deinen Kolleginnen und Kollegen geht es genauso. Und wenn es darauf ankommt, eure berechtigten Forderungen durchzusetzen, habt ihr auch kein anderes Druckmittel, als dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin kollektiv eure Arbeitskraft zu entziehen. Ohne dieses Druckmittel wären Tarifverhandlungen bloße Bettelei.

Streik ist ein rechtmäßiges und legitimes Kampfmittel der Gewerkschaften, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern.



Es wird eingesetzt, wenn Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen ins Stocken geraten oder zu keinem Ergebnis gekommen sind und für gescheitert erklärt wurden. Streik bedeutet: Die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen legen die Arbeit so lange nieder, bis ein akzeptables Ergebnis erreicht ist. Für diese Zeit bekommen sie von ver.di eine Streikunterstützung.

Streikrecht

Auch Auszubildende haben das Recht zu streiken, wenn es um ihre Belange geht, wie zum Beispiel die Übernahme nach der Ausbildung. Das hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt. An Berufsschultagen müssen sie allerdings die Schulbank drücken.

Das Recht, einen Streik für die gewerkschaftlichen Forderungen zu führen, wurde hart erkämpft. Lange galten Streikende als kriminell. Sie wurden nicht nur fristlos entlassen, sondern häufig wurde auch Polizei und Militär gegen sie eingesetzt. In manchen Ländern der Erde ist das heute noch so. In der Bundesrepublik ist das Streikrecht durch das Grundgesetz garantiert (Artikel 9, Absatz 3, Satz 3).



Tarifvertrag

Tarifverträge regeln Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten. Tarifverträge werden von den Gewerkschaften gegen die Interessen der Unternehmenseite durchgesetzt – meist durch Kampfmaßnahmen wie Warnstreiks oder Streiks und gleichzeitigen Verhandlungen mit den Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen oder ihren Verbänden. Die Tarifautonomie stellt sicher, dass der Staat sich in diesen Prozess nicht einmischt. In den Tarifverträgen stehen zum Beispiel Vereinbarungen über Arbeitszeit, Urlaub, Arbeitsbedingungen, Zuschläge oder Kündigungen. Tarifverträge sind zeitlich begrenzt und müssen nach Ablauf neu verhandelt werden.

Nur Gewerkschaftsmitglieder haben einen Rechtsanspruch auf die tariflichen Leistungen.

Teilzeitberufsausbildung

Auf Antrag kann deine wöchentliche bzw. tägliche Ausbildungszeit verkürzt werden. Dafür muss allerdings ein wichtiger Grund bestehen wie bsw. ein eigenes Kind oder die Betreuung Angehöriger. Solltest du die Teilzeitausbildung in Betracht ziehen, hole die Unterstützung von deiner JAV oder vom Betriebs- bzw. Personalrat.



Übernahme nach der Ausbildung

Du hast die Prüfung bestanden und deine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Und nun? Ein grundsätzliches Recht auf Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung hast du leider nicht, da der Ausbildungsvertrag ein zweckbefristeter Vertrag ist. In manchen Branchen ist die Übernahme nach der Ausbildung allerdings im Tarifvertrag oder in sonstigen Vereinbarungen geregelt. Hier werden Auszubildende nach Bestehen ihrer Prüfung für eine bestimmte Zeit oder auch unbefristet übernommen. Einen Rechtsanspruch darauf haben sie aber nur, wenn sie Gewerkschaftsmitglied sind.

Du solltest dich mindestens drei Monate vor Ausbildungsende darüber informieren, welche Regelung für dich gilt. Falls dein Arbeitgeber bzw. deine Arbeitgeberin nicht mit der Sprache rausrückt, ob er oder sie dich weiterbeschäftigen will: Setz dich sofort mit dem Betriebs- beziehungsweise Personalrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder mit ver.di in Verbindung. Gemeinsam lässt sich mehr erreichen, selbst wenn es nur eine befristete Übernahme ist.

Überstunden

Wenn dein Arbeitgeber oder deine Arbeitgeberin will, dass du Überstunden machst, muss er oder sie sich erst die Zustimmung des Betriebs- beziehungsweise Personalrats holen. Die Überstunden, die du leistest, müssen dem Ausbildungszweck dienen. Außerdem muss ein entsprechender Zeitausgleich vereinbart sein.

Wenn du unter 18 bist, darfst du keine Überstunden machen. Einzige Ausnahme: Du willst einen freien Tag zwischen einem Feiertag und einem Wochenende machen und arbeitest vor – dann aber täglich höchstens eine halbe Stunde.

Umlagefinanzierung

Sicher hast auch du in deiner Bewerbungszeit bemerkt, dass Ausbildungsplätze in Deutschland Mangelware sind. In den vergangenen Jahren haben die Unternehmen mehr als 50.000 Ausbildungsplätze gestrichen. Zwei Drittel aller Betriebe bildet keinen Nachwuchs aus – obwohl sie ja selbst qualifizierte Fachkräfte brauchen. Sie lassen andere die Arbeit für sie erledigen. Und das, obwohl immer mehr Jugendliche einen Ausbildungsplatz suchen. Wir sagen deshalb: Wer nicht ausbildet, muss zahlen! Unternehmen, die ausbilden wollen, müssen dabei unterstützt werden. Wer auf eigene Ausbildung von Fachkräften verzichtet, muss sich im Rahmen einer Umlagefinanzierung beteiligen.

Urlaub

Wie viel Urlaub du hast, kannst du in deinem Ausbildungsvertrag nachlesen. Gesetzlich geregelt sind die Mindeststandards: Wenn du unter 18 Jahre bist, stehen dir mindestens 25 Urlaubstage zu. Unter 17 Jahren sind es 27 Urlaubstage. Unter 16 sind es 30 Urlaubstage. Wenn du älter als 18 bist, hast du Anspruch auf 24 Urlaubstage. Das sind vier Wochen, denn Urlaubstage sind Werkstage, also Montag bis Samstag. Unter diesen Minimal-Urlaubsmengen geht nichts – darüber aber sehr wohl! In vielen Tarifverträgen und anderen Vereinbarungen stehen bessere Zahlen.



ver.di Jugend

Die ver.di Jugend ist die Interessenvertretung für junge Erwachsene. In ihr sind weit über 100.000 junge Menschen zusammengeschlossen: Auszubildende, Studierende, Erwerbslose, Selbstständige, Arbeiter und Arbeiterinnen, Angestellte, Freie, Beamte, Schüler und Schülerinnen. Aus Ost und West, von der Alm und von der Küste. Sie verbindet ein starkes, solidarisches Netzwerk.

Gemeinsam mit rund 100 hauptamtlichen ver.di-Jugendsekretärinnen und Jugendsekretären setzen sie sich ein für

- bessere Bedingungen in der Ausbildung: höhere Vergütung, mehr Urlaub und kürzere Arbeitszeiten
- wirkungsvolle Interessenvertretung: Stärkung der JAV, mehr Ausbildungsplätze und deine Übernahme nach der Ausbildung
- Information, Beratung und Unterstützung: für deine Rechte in der Ausbildung
- mehr Sicherheit in Arbeit und Ausbildung: umfassender Rechtsschutz in allen arbeitsrechtlichen Fragen, Zahlung von Streikgeld
- viele verschiedene Bildungsangebote: Workshops und Seminare für Persönlichkeit, Politik, Karriere und Kommunikation
- ein starkes, aktives Netzwerk: viele Events speziell für junge Erwachsene – Aktionen, Festivals, Konzerte ... und jede Menge nette Leute.

Du willst mehr über deine ver.di Jugend erfahren? Dann schau im Internet vorbei: www.verdi-jugend.de.

Verkürzung der Ausbildungszeit

Wenn du ein paar Voraussetzungen erfüllst, kannst du deine Ausbildungszeit verkürzen. Mehr Informationen dazu findest du unter dem Stichwort Prüfungen und Dauer der Ausbildung.



Verlängerung der Ausbildungszeit

Eine Verlängerung der Berufsausbildung kommt vor allem bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung in Betracht. Du hast das Recht, eine Verlängerung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung – höchstens um ein Jahr – zu verlangen.

In Ausnahmefällen kann die Ausbildungszeit auch verlängert werden, wenn dies zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Als Ausnahmefall gilt z.B., wenn du längere krankheitsbedingte Ausfallzeiten hast.

Die Verlängerung der Ausbildungszeit musst du beantragen und die zuständige Stelle (meist IHK) informieren bzw. beteiligen. Bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub verlängert sich das Ausbildungsverhältnis automatisch.

Verschwiegenheitspflicht

Für dich als Azubi gilt dasselbe wie für alle Beschäftigten: Du darfst keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse weitergeben, weder mündlich noch schriftlich. Hier geht es um Informationen, aus deren Weitergabe deinem Arbeitgeber bzw. deiner Arbeitgeberin ein Schaden entstehen kann: Zum Beispiel Produktionsverfahren, Erfindungen, Kundendaten oder Preisberechnungen. Wie du an die Informationen gekommen bist, ist ganz egal.

Aber auch dein Arbeitgeber bzw. deine Arbeitgeberin ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Über deine persönlichen Angelegenheiten, zum Beispiel deine Gesundheit, darf er oder sie nichts ausplaudern.

Dein Verdienst ist übrigens kein Betriebsgeheimnis – auch wenn sich dieses Gerücht seit Jahren hartnäckig hält. Was du verdienst, darf jeder wissen.

Versicherungen

Als Azubi wirst du von diversen Versicherungen eifrig umworben. Schließ aber erst mal nur das ab, was du unbedingt brauchst. Eine Auto- oder Motorradversicherung zum Beispiel. Eventuell auch eine Privathaftpflicht – wenn du unverheiratet bist, bist du aber bis zum Ende der ersten Ausbildung bei deinen Eltern mitversichert. Bei allen weiteren Versicherungen solltest du prüfen, ob sie wirklich notwendig sind. Bei jeder Verbraucherzentrale gibt es Preis- und Leistungsvergleiche.





Wehrdienst und Zivildienst

Während deiner Berufsausbildung kannst du dich unter bestimmten Voraussetzungen vom Wehr- beziehungsweise Zivildienst zurückstellen lassen. Wende dich an ver.di, wir helfen dir beim Verfassen des Antrags.

Bist du Mitglied der JAV, kannst du dich für eine Wahlperiode vom Wehr- oder Zivildienst zurückstellen lassen. Das gilt auch, wenn du nicht mehr in der Ausbildung bist.

Nach der Ausbildung kannst du noch mal einen Aufschub bekommen, und zwar wenn du einen befristeten Arbeitsvertrag hast (sechs oder zwölf Monate). Wichtig: Diesen Aufschub musst du beim Kreiswehrrersatzamt beantragen. Deinen Arbeitsvertrag brauchst du da noch nicht zu haben, du kannst ihn später nachreichen. Einen Rechtsanspruch auf Aufschub hast du nach dem Ende deiner Ausbildung allerdings nicht.

Du hast einen unbefristeten Arbeitsvertrag in der Tasche? Dann kannst du dich nicht vom Wehr- oder Zivildienst zurückstellen lassen. Du hast später aber ein Rückkehrrecht in deinen Betrieb.

Die Zentralstelle für Kriegsdienstverweigerer e.V. hat immer die aktuellsten Informationen und berät kompetent.
www.zentralstelle-kdv.de

Wohnung

Als Azubi hast du finanziell nicht viel Luft. Eine eigene Wohnung zu bezahlen ist da nicht so einfach.

Deine Chance auf eine bezahlbare eigene Wohnung steigt mit einem Wohnberechtigungsschein (WBS). Ein WBS berechtigt zum Wohnen in öffentlich subventionierten Wohnungen. Du bekommst ihn bei den Wohnungsämtern der Gemeinden. Weil die Lage auf dem Wohnungsmarkt nicht in allen Gemeinden gleich ist, gelten oft unterschiedliche Voraussetzungen für den Erhalt eines WBS.

Wenn du nicht mehr zu Hause wohnst, kannst du auch Wohngeld beantragen. Voraussetzung ist, dass du ein niedriges Einkommen hast – und dass du nicht schon Berufsausbildungsbeihilfe erhältst. Den Antrag auf Wohngeld musst du sofort stellen, denn das Geld gibt es nicht rückwirkend. Informationen und Anträge bekommst du bei den Wohngeldstellen der Gemeinde-, Stadt-, Amts- oder Kreisverwaltungen.

Wenn du wenig verdienst, kannst du dich auch von den Gebührenzahlungen an die GEZ für Radio und Fernsehen befreien lassen. Informationen bekommst du beim Sozialamt.



Zeugnis (Qualifiziertes Zeugnis)

Du erhältst am Ende deiner Ausbildungszeit meist drei Zeugnisse: das Prüfungszeugnis der Kammer, das Zeugnis der Berufsschule sowie ein Zeugnis des Ausbildungsbetriebes. Auch wenn du später deinen Betrieb verlässt, bekommst du ein Zeugnis (Arbeitszeugnis). Nicht immer erhältst du es automatisch. Wenn du es aber verlangst, muss es dir ausgestellt werden.

Das betriebliche Ausbildungszeugnis kann als einfaches oder als qualifiziertes Zeugnis ausgestellt werden. Das einfache Zeugnis beinhaltet Angaben zu deiner Person sowie die Mindestangaben nach BBiG (Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse). Auf deinen ausdrücklichen Wunsch enthält das Zeugnis darüber hinaus auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten (qualifiziertes Zeugnis).

Das Zeugnis darf keine Bemerkungen enthalten, die sich nachteilig auf die Bewerbung bei einer anderen Firma auswirken könnten. Aber Vorsicht: Um dieses Verbot zu umgehen, haben die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen eine regelrechte „Geheimsprache“ entwickelt – in dieser positiv klingenden Zeugnissprache verstecken sich oft negative Beurteilungen.

Wenn du sicher gehen willst, kannst du das Zeugnis vom Betriebs- beziehungsweise Personalrat, der JAV oder von ver.di überprüfen lassen. Die kennen die Codes.
www.verdi-arbeitszeugnisberatung.de

Adressen

Deine Ansprechpartner vor Ort ver.di Jugend –

Nord (Schleswig-Holstein / Mecklenburg-Vorpommern)

Dr.-Külz-Straße 18, 19053 Schwerin

T 0385 / 591 90 60, F 0385 / 5919077, jugend.nord@verdi.de

Hamburg

Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg

T 040/28 58 13 34, F 040/28 58 73 34

jugend.hamburg@verdi.de, www.verdi.de/jugend-hamburg

Niedersachsen/Bremen

Goseriede 10, 30159 Hannover

T 0511/12 40 01 91, F 0511/12 40 01 53

info@verdi-jugend-niedersachsen-bremen.de

www.verdi-jugend-niedersachsen-bremen.de

Berlin/Brandenburg

Köpenicker Straße 30, 10179 Berlin

T 030/88 66 51 15, F 030/88 66 59 00, janet.urban@verdi.de

www.verdi-jugend-bb.de

Nordrhein-Westfalen

Karlstraße 123–127, 40210 Düsseldorf

T 0211/61 82 44 40, F 0211/61 82 44 47

jugend.nrw@verdi.de, www.verdi-jugend-nrw.de

Sachsen / Sachsen-Anhalt / Thüringen

Karl-Liebnechtstraße 30–32, 04107 Leipzig

T 0361 / 211 71 45, F 0361 / 211 71 51, sven.schulz@verdi.de

www.ssat.verdi.de

Hessen

Wilhelm-Leuschner-Straße 69–77
60329 Frankfurt am Main, T 069/25 69 13 30

F 069/25 69 13 39, info@verdi-jugend-hessen.de

www.verdi-jugend-hessen.de

Rheinland-Pfalz

Münsterplatz 2–6, 55116 Mainz

T 06131/972 62 95, F 06131/972 62 88

sven.schwerer@verdi.de, www.verdijugend-rlp.de

Saar

St. Johannerstraße 49, 66111 Saarbrücken

T 0681 / 98 84 90, F 0681/98 84 94 99

verdijugendsaar@t-online.de, www.verdi.de/saar

Baden-Württemberg

Königstraße 10a, 70173 Stuttgart

T 0711/88 788 20 40, F 0711/88 788 44 40

jugend.bawue@verdi.de

www.verdi.de/baden-wuerttemberg/jugend

Bayern

Schwanthalerstraße 64, 80336 München

T 089 / 599 77 21 04, F 089 / 599 77 21 59

iris.hoffmann@verdi.de, www.verdi-jugend-bayern.de



Impressum

Herausgeberin

ver.di Jugend, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Text

Die Herausgeberin in Zusammenarbeit mit
Sven Barske, Hamburg

Redaktion, Gestaltung

ver.di Jugend in Zusammenarbeit mit kp works.
Kornberger und Partner Kommunikationsberatung, Berlin

www.verdi-jugend.de

www.kp-works.com

Fotos Sven Ehlers, Wiesbaden

Lithografie Druckhaus Galrev, Berlin

Druck apm AG Darmstadt

Auflage 50.000 Exemplare

Artikel-Nr. 100323-0702-1140301

2. überarbeitete Auflage © Juni 2007

Gefördert aus Mitteln des Kinder- und
Jugendplans des Bundes.



A large, stylized green letter 'V' is the central focus of the image. It is composed of several overlapping, semi-transparent layers of the same color, creating a sense of depth and movement. The background is a light gray with faint, larger-scale versions of the 'V' shape, suggesting a repeating pattern.

ver.di Jugend
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

www.verdi-jugend.de