

GEMEINSAM GEWINNEN.



Deine Rechte in der Ausbildung

Tipps für den Berufsstart
und die Berufsausbildung

Inhaltsverzeichnis

01	Berufsausbildung: Tipps und Tricks rund um die Ausbildung	4
02	Mitbestimmung in Betrieb und Berufsschule: Was kannst du tun?	28
03	Geld: Finanzielle Hilfe während der Ausbildung	34
04	Arbeitsschutz: Damit dir nichts auf die Füße fällt	38
05	Nach der Ausbildung: Wie geht es weiter?	42
06	Gewerkschaften: Was tun die eigentlich?	50
07	Ausbildungslexikon: Von Abmahnung bis Zukunftsinvestitionsprogramm	60
08	Adressen und Kontakte: An wen kann ich mich wenden?	88

DEINE RECHTE IN DER AUSBILDUNG

Tipps für den Berufsstart und die Berufsausbildung


Mit der Berufsausbildung kommen viele neue Aufgaben auf dich zu. Dass du dabei nicht nur Pflichten, sondern auch Rechte hast, ist klar. Mit dieser Broschüre möchten wir dich in deiner Ausbildung begleiten und auf deine Rechte aufmerksam machen.

Viel Spaß beim Lesen,
deine Gewerkschaftsjugend

01

Berufsausbildung: Tipps und Tricks rund um die Ausbildung





Mit der Berufsausbildung beginnt für dich ein neuer und spannender Lebensabschnitt. Da fällt es manchmal schwer, den Blick für das Wesentliche zu behalten. Damit du immer einen guten Überblick über die zentralen Aspekte deiner Ausbildung hast, haben wir das Wichtigste zusammengefasst.

Den **Ausbildungsvertrag** muss dir dein Arbeitgeber oder deine Arbeitgeberin vor Beginn der Ausbildung schriftlich vorlegen. Die Arbeitgeberseite ist für dich immer der Vertragspartner, mit dem du deinen Ausbildungsvertrag unterzeichnest – also der Betrieb bei einer dualen Ausbildung, der Bildungsträger bei einer außerbetrieblichen Ausbildung oder die Schule bei einer vollzeitschulischen Ausbildung. Für einige vollzeitschulische Ausbildungen, die von Berufsschulen und Oberstufenzentren angeboten werden, wird kein Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Dann bist du aber auch Schülerin bzw. Schüler und kein Azubi.

Der Ausbildungsvertrag muss von dir bzw. denjenigen, die dich gesetzlich vertreten, und von der Arbeitgeberseite unterzeichnet werden. Natürlich musst du auch ein Exemplar des Vertrages erhalten. Dieser Vertrag ist wichtig und du solltest ihn gut aufbewahren.

Dein Ausbildungsvertrag muss mindestens folgende Punkte enthalten:

▶ Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung (in Form eines beiliegenden Ausbildungsplans oder Ausbildungsrahmenplans),

▶ Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit,

▶ Beginn und Dauer der Berufsausbildung,

▶ Zahlung und Höhe der Vergütung,

▶ Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätte stattfinden,

▶ Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,

▶ Dauer der Probezeit,

▶ Hinweise auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

▶ Dauer des Urlaubs,

Für diese Punkte darf jedoch nicht irgendwas im Ausbildungsvertrag stehen – es gibt bestimmte rechtliche Mindeststandards. Diese erläutern wir im Anschluss – oder du schaust direkt im Ausbildungslexikon in Kapitel 6 (Seite 50) nach.

DIE AUSBILDUNGSINHALTE

Ziel und Aufgabe deiner Ausbildung ist es, alle Fertigkeiten und Inhalte deines Berufes zu erlernen. Um dieses Ziel zu erreichen, gibt es einen festgelegten Rahmen für die Ausbildung – damit nicht jeder Azubi für den gleichen Beruf was anderes lernt. Dieser Rahmen heißt Ausbildungsordnung.

Solch eine **Ausbildungsordnung** gibt es für jeden Beruf. An der Entwicklung der Ausbildungsordnungen sind Bundesministerien sowie Arbeitgeberseite und Gewerkschaften beteiligt. Laut Ausbildungsordnungen wird dir zunächst eine breit angelegte berufliche Grundbildung vermittelt. Anschließend soll dir eine vertiefende Fachbildung die Ausübung des konkreten Berufes ermöglichen. Ziel der Berufsausbildung ist die Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit, damit sind Fertigkeiten, Kenntnisse sowie Fähigkeiten gemeint, die für die qualifizierte Ausübung deines Berufes erforderlich sind.

Deshalb musst du darauf achten, dass du während deiner Ausbildung alle Inhalte vermittelt bekommst, die zum erfolgreichen Abschluss deiner Prüfungen notwendig sind. Die Inhalte deines Ausbildungsberufes und die Prüfungsanforderungen sind im **Ausbildungsrahmenplan** genau festgehalten. Diesen Ausbildungsrahmenplan gibt es für jeden einzelnen Ausbildungsberuf. In ihm ist aufgelistet, welche Tätigkeiten mit welchem zeitlichen Rahmen in der Ausbildung zu vermitteln sind. Auf die Vermittlung dieser Inhalte hast du einen Anspruch.

So steht z. B. im Ausbildungsrahmenplan für Industriekaufleute im zweiten Ausbildungsjahr:

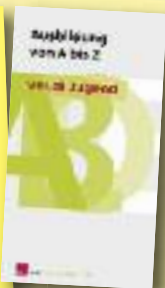
Schwerpunkt »Marketing und Absatz« in drei bis fünf Monaten:

- ▶ Auftragsvorbereitung (u. a. Markt- und Kundendaten, Marketinginstrumente, Angebotserstellung)
- ▶ Auftragsbearbeitung (u. a. Auftragsabwicklung, Rechnungsstellung)
- ▶ Auftragsnachbereitung und Service (u. a. Kundenpflege, Kundenreklamationen, Service- und Garantiedienstleistungen)

Um den Ausbildungsrahmenplan zu verfeinern, sollte jeder Ausbildungsbetrieb einen **betrieblichen Ausbildungsplan** erstellen. In dem ist dann zeitlich und sachlich gegliedert, wann du wo, wie lange und durch wen welche Tätigkeiten vermittelt bekommst. Dass du alle vorgesehenen Tätigkeiten auch in dem entsprechenden Umfang lernst, ist Aufgabe deines Betriebes oder Bildungsträgers – er hat sich darum zu kümmern, dass der betriebliche Ausbildungsplan eingehalten wird.

Der betriebliche Ausbildungsplan oder zumindest der Ausbildungsrahmenplan sollte dir am Anfang deiner Ausbildung zusammen mit dem Ausbildungsvertrag ausgehändigt werden. Wenn das nicht passiert, solltest du dir schnellstmöglich ein Exemplar besorgen. Nur so kannst du kontrollieren, ob du auch wirklich lernst, was im Ausbildungsrahmenplan steht.

Den Ausbildungsrahmenplan für deinen Beruf findest du beim Bundesinstitut für Berufsbildung unter www.bibb.de. Viele Gewerkschaften bieten zudem Broschüren mit dem Ausbildungsrahmenplan und nötigen Erläuterungen an. Frag doch mal nach! Auf den Internetseiten der Gewerkschaften (siehe Seite 53) findest du außerdem Checklisten, mit denen du die Qualität deiner Ausbildung überprüfen und bewerten kannst.



Häufig kommt es vor, dass gerade Azubis mit Aufgaben betraut werden, die nicht dem Ausbildungsinhalt des Berufs entsprechen. Diese »Aufgaben« nennt man **ausbildungsfremde Tätigkeiten**.

Hierfür ein Beispiel: Ein Werbekaufmann wird zum Einkaufen in den Supermarkt geschickt. Anschließend muss er noch die Fenster putzen, den Rasen mähen und das Auto vom Chef waschen. Ganz klar, dass diese Tätigkeiten nicht für den Beruf des Werbekaufmanns erforderlich sind.

Es gibt aber auch schwer zu erkennende ausbildungsfremde Tätigkeiten, z. B. Ablage- und Kopierarbeiten in der kaufmännischen Ausbildung. Diese Tätigkeiten sind zweifelsohne auch Bestandteil der Ausbildung. Wenn diese jedoch dominieren oder gar ausschließlich gemacht werden, dienen sie nicht mehr dem Ausbildungszweck und können als ausbildungsfremde Tätigkeiten eingestuft werden.

Wenn du öfters ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen musst, solltest du dich dagegen wehren. Du kannst die Lage am besten einschätzen, wenn du dein **Berichtsheft** mit dem betrieblichen Ausbildungsplan oder dem Ausbildungsrahmenplan abgleichst. Dann kannst du feststellen, welche prüfungsrelevanten Inhalte weggefallen sind, nur weil du mal wieder den ganzen Tag putzen oder einkaufen warst. Schließlich bist du Azubi, um etwas zu lernen. Und nicht, um als billige Arbeitskraft ausgenutzt zu werden.

DUALES SYSTEM? BERUFSSCHULE? BILDUNGSTRÄGER?

Es gibt verschiedene **Formen der Berufsausbildung**. Im Dualen System lernst du im Betrieb und in der Berufsschule. In der außerbetrieblichen Ausbildung lernst du im Bildungsträger und in der Berufsschule sowie eventuell bei Praktika-Einsätzen in Betrieben. In der vollzeitschulischen Ausbildung lernst du größtenteils in der (Berufs-)Schule und machst zusätzlich noch Praktika in Betrieben. Für Praktika von außer- und vollzeitschulischen Auszubildenden gelten dabei die gleichen Rechte, wie sie in dieser Broschüre erläutert sind. Und egal, in was für einem Modell Azubis beruflich ausgebildet werden – in die Berufsschule müssen alle.

Die **Berufsschule** hat die Aufgabe, das im Betrieb oder beim Bildungsträger erlangte Wissen zu vertiefen und auszubauen. Jedoch klaffen hier oftmals Anspruch und Wirklichkeit auseinander. Damit die Berufsschule das notwendige Wissen so vermitteln kann, dass es zur praktischen Ausbildung passt, müsste z. B. mehr in die Qualifizierung der Berufsschullehrerinnen und -lehrer investiert werden. Und

auch die Ausstattung mit Lehrmitteln lässt manchmal zu wünschen übrig.

Die Qualität der Berufsschule kannst du mit folgenden Fragestellungen überprüfen:

▶ Sind die Schulbücher inhaltlich gut und auf dem neuesten Stand?

▶ Gibt es für den Unterricht ausreichend viele Lehrmittel?

▶ Sind die Inhalte des Unterrichts und der praktischen Ausbildung gut aufeinander abgestimmt?

▶ Werden alle Inhalte des Rahmenlehrplans abgedeckt?

▶ Fallen viele Unterrichtsstunden aus?

Wenn die Qualität der Berufsschule Mängel aufweist, dann solltest du dich zusammen mit den anderen Azubis sowie der Schülersvertretung zusammensetzen, um etwas zu ändern. Auf Seite 29 findest du Hinweise, wie ihr in der Schule mitbestimmen könnt.

QUALITÄT DER AUSBILDUNG?

Unter **Qualität deiner Ausbildung** fällt alles, was deine Ausbildung zu einer qualifizierten, hochwertigen Lernzeit für dich macht.

- 1 Um qualifiziert ausbilden zu können, muss dein Arbeitgeber ausreichend Ausbilderinnen und Ausbilder einstellen, die auch Zeit für die Ausbildung und für regelmäßige Weiterbildungen zur Verfügung haben. Zusätzlich muss es in den einzelnen Abteilungen qualifizierte Ausbildungsbeauftragte geben, die für dich da sind. Azubis, die allein in den Abteilungen sind, weil es an Personal fehlt, werden nicht ausgebildet!
- 2 Dein Arbeitgeber muss die entsprechenden Ausbildungsmittel (z. B. Computer) in ausreichender Zahl zur Verfügung stellen. Als Gewerkschaftsjugend fordern wir auch eine kostenlose Bereitstellung der notwendigen Materialien und Unterlagen für die Berufsschule (siehe Seite 29).
- 3 Eine regelmäßige Überprüfung der Ausbildungsinhalte deckt Defizite auf und sichert Bewährtes. Voraussetzung dafür ist, dass jede und jeder Azubi mit Beginn der Ausbildung eine sachliche und zeitliche Gliederung für die betriebliche Ausbildung erhält (Ausbildungsplan). Nur wenn es einen solchen Plan gibt, ist es möglich, den Ausbildungsablauf nachzuvollziehen und zu kontrollieren, welche Ausbildungsinhalte vermittelt wurden und welche nicht (siehe Seite 8).
- 4 Möglichkeiten der Prüfungsvorbereitung vor den Zwischen- und Abschlussprüfungen ermöglichen den Azubis, sich mit Unterstüt-

zung der Ausbildenden vorzubereiten. Als Gewerkschaftsjugend fordern wir, dass Azubis vor diesen Prüfungen eine entsprechende Freistellung erhalten.

- 5 Mitbestimmung in der Berufsausbildung gehört zu einer qualitativ guten Ausbildung, damit die Demokratie nicht am Werkstor endet. Nur wenn sowohl die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretungen als auch der Interessenvertretungen mitbestimmen und mitreden können, haben auch Azubis die Chance, gehört zu werden und Teile der Ausbildung mitzugestalten (siehe Seite 28).

»JETZT KANN ES JA LOSGEHEN!«

Dein Ausbildungsverhältnis beginnt mit der **Probezeit**. Die Probezeit gibt dir und deinem Ausbildungsbetrieb oder -träger die Möglichkeit, euch kennenzulernen und herauszufinden, ob du tatsächlich für den Beruf geeignet bist.

Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate dauern. Andere Vereinbarungen in deinem Ausbildungsvertrag sind nicht zulässig. Auch Blockunterricht in der Berufsschule oder Krankheit sind keine Gründe für eine längere Probezeit. Durch Krankheit kann sie sich nur verlängern, wenn dies ausdrücklich im Ausbildungsvertrag vereinbart ist. In der vollzeitschulischen Ausbildung gilt oftmals das erste Halbjahr als Probezeit.

Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Angaben von Gründen von beiden Seiten gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.

WARUM MUSS ICH MICH VOR UND WÄHREND MEINER AUSBILDUNG ÄRZTLICH DURCHCHECKEN LASSEN?

Als jugendlicher Azubi musst du dich vor der Ausbildung sowie nach einem Jahr ärztlich untersuchen lassen. Damit wird dein Gesundheits- und Entwicklungsstand festgestellt, insbesondere auch, ob deine Gesundheit durch die Ausübung bestimmter Arbeiten gefährdet werden könnte. Vorgeschrieben werden dabei eine **Erstuntersuchung** zu Beginn deiner Ausbildung und weitere Nachuntersuchungen während der Ausbildung.

WIE SIEHT ES MIT DEN AUSBILDUNGSMITTELN AUS?

Musst du deine Arbeitsmaterialien und Werkzeuge selbst bezahlen? Wenn ja, dann wird es Zeit, dass du dich dagegen wehrst, denn das ist nicht zulässig. Die Arbeitgeberseite muss dir alle **Ausbildungsmittel** kostenlos zur Verfügung stellen. Unter »alle Ausbildungsmittel« versteht man alles, was für die Ausbildung im Betrieb oder beim Bildungsträger benötigt wird – Stenohefte, Fachbücher, Haarscheren, Werkzeuge, Werkstoffe etc.

Selbst wenn alle Ausbildungsmittel zur Verfügung stehen, ist insbesondere bei Maschinen wie Computern oder Zeichentischen darauf zu achten, dass sie für die Azubis in der vorgeschriebenen Zeit auch nutzbar sind. Sie müssen also für die Ausbildung bereitstehen und nicht hauptsächlich von Kolleginnen und Kollegen genutzt werden.

Das **Berufsbildungsgesetz** sagt im § 14 dazu Folgendes:

»Ausbildende haben Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe, zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind.«

WIE IST DAS MIT DER TÄGLICHEN ARBEITSZEIT?

Die **Arbeitszeit** für Jugendliche (also Azubis unter 18 Jahren) ist grundsätzlich auf acht Stunden täglich und auf 40 Stunden wöchentlich begrenzt. Ist allerdings die Arbeitszeit an einzelnen Werktagen auf weniger als acht Stunden verkürzt (z. B. an einem Freitag oder einem Brückentag), so kann sie an den übrigen Werktagen derselben Woche auf bis zu 8 1/2 Stunden verlängert werden. Übrigens: **Werk-tage** sind Montag bis Samstag.

Zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr dürfen Jugendliche nach dem **Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)** nicht beschäftigt werden – leider gibt es dabei eine ganze Menge Ausnahmen: zum Beispiel in der Gastronomie, im Hotelgewerbe, in Krankenhäusern, in Betrieben mit dauerhafter Schichtarbeit. Bei Fragen zu deinem konkreten Ausbildungsverhältnis solltest du dich deshalb an deine zuständige Gewerkschaft wenden.

Auch für Azubis über 18 Jahren gibt es Einschränkungen der Arbeitszeit. So gibt es eine tägliche Höchstarbeitszeit, die im Ausbildungsvertrag festgeschrieben wird – alles, was du darüber arbeiten musst, sind

Überstunden. Gesetzlich beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit **nach dem Arbeitszeitgesetz** acht Stunden. Sie kann aber auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn gewährleistet ist, dass du innerhalb von 24 Wochen durchschnittlich nur acht Stunden täglich arbeitest.

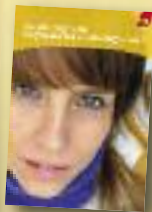
Dies ist allerdings nur der Rahmen für die Arbeitszeit. **Tarifverträge** sehen meist eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 bis 39 Stunden vor. In deinem Ausbildungsvertrag ist deine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt. Lass dich in deiner Ausbildung nicht auf Überstunden und Mehrarbeit ein – du hast ein Recht auf Freizeit. Außerdem bist du Azubi, um einen Beruf zu lernen und nicht, um zu schuften.

Das Berufsbildungsgesetz sagt übrigens in § 17: »Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.« Unbezahlte Überstunden ohne Freizeitausgleich sind also verboten.

Auch in deiner Arbeitszeit stehen dir per Gesetz **Ruhepausen** zu.

Für jugendliche Azubis unter 18 Jahren gilt folgende Pausenregelung:

- ▶ Bei einer täglichen Arbeitszeit von 4 1/2 bis 6 Stunden eine Ruhepause von 30 Minuten
 - ▶ Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden eine Ruhepause von 60 Minuten
- Näheres regelt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG § 8).



Für erwachsene Azubis über 18 Jahren gilt dagegen die Regelung:
▶ Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden eine Ruhepause von 30 Minuten
So steht es im Arbeitszeitgesetz (§ 4 ArbZG).

Häufig sind in Tarifverträgen oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen bessere Regelungen vereinbart – informiere dich dazu einfach bei deiner Gewerkschaft.

WIE WIRD DIE BERUFSSCHULZEIT AUF DIE ARBEITSZEIT ANGERECHNET?

Grundsätzlich gilt: Für die Teilnahme am Berufsschulunterricht sowie an Exkursionen der Berufsschule musst du als Azubi von der Arbeit freigestellt werden.

Für Azubis unter 18 Jahren gelten zusätzlich bestimmte Freistellungsregelungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz:

- ▶ Jugendliche dürfen nicht vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Unterricht arbeiten.
- ▶ Jugendliche Azubis dürfen an einem Berufsschultag nicht arbeiten, wenn sie mehr als fünf Stunden à 45 Minuten Unterricht haben. Das gilt aber nur für einen Berufsschultag in der Woche, am zweiten Berufsschultag dürftest du dann zusätzlich noch beschäftigt werden.
- ▶ Auch in Berufsschulblockwochen mit mindestens 25 Stunden an fünf Tagen dürfen Azubis unter 18 Jahren nicht arbeiten.

Für Azubis über 18 Jahren gelten diese Freistellungsregelungen nur bedingt:

- ▶ Vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Unterricht dürfen auch volljährige Azubis nicht arbeiten.
- ▶ Ansonsten werden die Zeiten des Unterrichts – mit Pausen, ausfallenden Zwischenstunden sowie der Wegezeit zwischen Berufsschule und Betrieb – auf die Arbeitszeit angerechnet.

Das heißt: Du musst also nur dann nach der Schule noch in den Betrieb, wenn tatsächlich noch Zeit von deiner täglichen Ausbildungszeit übrig ist.

So weit die gesetzlichen Regelungen. Es kann aber auch sein, dass in einem Tarifvertrag oder einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung geregelt ist, dass du generell nach der Berufsschule nicht in den Betrieb musst. Erkundige dich bei deinem Betriebs- oder Personalrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder deiner Gewerkschaft.

WIEVIEL URLAUB STEHT MIR ZU?

Die Anzahl der Urlaubstage muss schriftlich in deinem Ausbildungsvertrag festgehalten sein. Der gesetzliche **Mindestanspruch auf Urlaub** ist vom Alter abhängig.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt in § 19 den jährlichen Urlaubsanspruch für Jugendliche unter 18 Jahren. Ausgangspunkt ist dein Alter zu Beginn des Kalenderjahres:

- ▶ Unter 16: Anspruch auf 30 Werktage Urlaub, das sind 5 Wochen.
- ▶ Unter 17: Anspruch auf 27 Werktage Urlaub.
- ▶ Unter 18: Anspruch auf 25 Werktage Urlaub.

Für Jugendliche über 18 Jahren gilt das **Bundesurlaubsgesetz** (BUrlG). Darin steht, dass du Anspruch auf mindestens 24 Werktage bezahlten Urlaub pro Jahr hast, wobei als Werktage alle Tage außer Sonntag und Feiertag gelten. 24 Werktage entsprechen also vier Wochen Urlaub. Ist dein Urlaub in Arbeitstagen angegeben, dann ist wichtig, wie viele Tage pro Woche als Arbeitstage in deinem Ausbildungsvertrag stehen. Arbeitstage sind alle Tage von Montag bis Freitag außer Feiertagen, so dass 20 Arbeitstage ebenfalls vier Wochen Urlaub entsprechen. Geregelt ist dies im § 3 des Bundesurlaubsgesetzes.

Darüber hinaus ist in den meisten Tarifverträgen ein höherer Anspruch auf Urlaub geregelt. Was in dem für dich geltenden Tarifvertrag zum Urlaubsanspruch steht, erfährst du bei deinem Betriebsrat oder deiner Gewerkschaft. Übrigens: Einen einklagbaren Rechtsanspruch auf tariflichen Urlaub haben nur Gewerkschaftsmitglieder.

WIE SIEHT'S MIT GELD AUS?

In jedem Fall muss in deinem Ausbildungsvertrag die **Ausbildungsvergütung** genannt sein. Die Frage nach der Höhe der Ausbildungsvergütung können wir nicht direkt beantworten, da es eine Vielzahl von Branchen gibt, in denen die Ausbildung unterschiedlich vergütet wird. Darüber hinaus legen entsprechende Tarifverträge die Höhe der Vergütung fest. Grundsätzlich richtet sich die Vergütung nach der Branche, dem Ausbildungsberuf, dem Ausbildungsjahr und der Ausbildungsform. Sie ist so bemessen, dass sie mindestens jährlich ansteigt. Auf unserer Internetseite www.dgb-jugend.de sowie im Magazin »montag« findest du eine Übersicht zu den einzelnen Ausbildungsberufen und deren Vergütung. Liegt deine Vergütung deutlich unter dem Durchschnitt, solltest du Kontakt zu deiner Gewerkschaft aufnehmen und dich beraten lassen.



Wenn deine Ausbildungsvergütung nicht regelmäßig gezahlt wird, dann ist das besonders dramatisch, da du auf das Geld angewiesen bist.

Im Berufsbildungsgesetz steht, dass die Vergütung für den laufenden Kalendermonat spätestens am letzten Arbeitstag dieses Monats zu zahlen ist. Wenn das bei dir nicht der Fall ist, solltest du ebenfalls schnellstmöglich Kontakt mit deiner Gewerkschaft aufnehmen.

WARUM MUSS EIN AUSBILDUNGSNACHWEIS GEFÜHRT WERDEN?

In den meisten Ausbildungsordnungen ist das Führen von schriftlichen **Ausbildungsnachweisen**, also **Berichtsheften**, als Teil der Berufsausbildung vorgeschrieben. In dieses Heft trägst du alle Tätigkeiten ein, die du während deiner Ausbildung im Betrieb, beim Bildungsträger oder der Berufsschule ausgeübt hast. Da das Führen des Berichtsheftes Bestandteil deiner Ausbildung ist, darfst du es während der Arbeitszeit ausfüllen.

Die Berichtshefte sind eine Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung. Deshalb müssen sie immer vollständig ausgefüllt und vom zuständigen Ausbildenden und deiner Lehrerin bzw. deinem Lehrer durchgesehen und unterschrieben werden.

In das Berichtsheft kommen nur die Tätigkeiten, die du auch wirklich gemacht hast. Wenn du bestimmte Inhalte in der Ausbildung nicht gelernt hast, kannst du das mit deinem Berichtsheft nachweisen. Wenn sich dein Ausbilder weigert, das wahrheitsgemäß ausgefüllte Berichtsheft zu unterschreiben und dich zwingt, es vorher zu korrigieren, dann solltest du zuvor vom Original eine Kopie machen, um trotzdem einen Nachweis über deine wirklichen Ausbildungsinhalte zu haben.

KEINE ANGST VOR PRÜFUNGEN!

Wenn deine Ausbildung so gestaltet ist, wie wir es beschrieben haben, dürfte einer erfolgreichen Zwischen- und Abschlussprüfung nichts im Wege stehen.

Denn mit der **Abschlussprüfung** wird festgestellt, ob du die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten besitzt, die dein Beruf von dir verlangt. Die Zulassung zur Abschlussprüfung ist davon abhängig, dass du die **Zwischenprüfung** erfolgreich bestanden hast.

Es ist auch möglich, dass die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen durchgeführt wird. Der erste Teil der Abschlussprüfung hat dann den Charakter einer Zwischenprüfung. Lass dich in diesem Falle aber von deiner Gewerkschaft beraten. Zur Abschlussprüfung muss außerdem dein vollständig ausgefülltes und unterzeichnetes Berichtsheft vorliegen. Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, wirst du nicht zur Prüfung zugelassen.

Wenn du schon aus der Schule weißt, dass du schnell unter Prüfungsstress leidest, dann könnte dir ein entsprechendes Seminar deiner Gewerkschaftsjugend helfen. Auf den Homepages (siehe Seite 53) findest du aktuelle Seminarangebote und Termine.

KEINE ANGST VOR KÜNDIGUNGEN: AZUBIS DARF NICHT GRUNDLOS GEKÜNDIGT WERDEN!

Die Voraussetzungen für eine **Kündigung** sind gesetzlich festgelegt. Nur während der Probezeit kann von beiden Seiten ohne Angabe von Gründen fristlos gekündigt werden. Nach der Probezeit kann dir

nur aufgrund von schwerwiegenden Vorfällen fristlos gekündigt werden.

Solche Gründe für eine Kündigung können sein:

- ▶ häufiges und wiederholtes Zuspätkommen,
- ▶ Diebstahl und andere Straftaten während der Ausbildungszeit,
- ▶ rassistische und nationalsozialistische Äußerungen und Handlungen.

Schwerwiegende Gründe, die schon länger als zwei Wochen bekannt sind, können kein Anlass zur Kündigung sein. Du kannst ebenfalls bei schwerwiegenden Vorfällen fristlos kündigen, beispielsweise wenn du an deinem Arbeitsplatz geschlagen, gemobbt oder sexuell belästigt wirst. Ansonsten kannst du deinen Ausbildungsvertrag mit einer Frist von vier Wochen kündigen. Jede Kündigung muss schriftlich und nach der Probezeit unter Angabe der Gründe erfolgen.

Möchtest du deine Ausbildung in einem anderen Betrieb der gleichen Branche fortsetzen, musst du einen **Aufhebungsvertrag** abschließen. Ein Aufhebungsvertrag ist keine Kündigung! Beim Aufhebungsvertrag lösen Azubi und Arbeitgeberseite das Ausbildungsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen auf. Im Klartext heißt das: Beide Vertragspartner, Azubi und Arbeitgeber, wollen das Ausbildungsverhältnis nicht fortsetzen. Ein Aufhebungsvertrag kann also nur zustande kommen, wenn sich beide einig sind. Der Zeitpunkt der Vertragsauflösung kann dabei frei vereinbart werden, es gibt also keine Fristen, die eingehalten werden müssen.

WIE KANN MAN SICH GEGEN EINE UNGERECHTFERTIGTE KÜNDIGUNG WEHREN?

Selbstverständlich ist es möglich, gegen eine nicht gerechtfertigte Kündigung Klage einzulegen. Doch dazu benötigst du einen Anwalt bzw. eine Anwältin, der oder die dich vor dem Arbeitsgericht vertritt. Eine der vielen Leistungen, die Gewerkschaften anbieten, ist der **Arbeits- und Sozialrechtsschutz**. Wenn du Mitglied in einer Gewerkschaft (siehe Seite 50) bist, bekommst du bei Streitigkeiten vor dem Arbeits- oder Sozialgericht eine DGB-Anwältin oder einen DGB-Anwalt zur Seite gestellt. Diese vertreten deine Interessen. Vor Gericht sind sie gegenüber »normalen« Rechtsanwältinnen eindeutig im Vorteil, weil sie sich ausschließlich mit Fragen des Arbeits- und Sozialrechts befassen. Sie sind die Profis in Sachen Arbeitsrecht.

Wenn du dich gegen eine Kündigung wehren willst, musst du schnell handeln. Gegen eine Kündigung kann man nur innerhalb von drei Wochen klagen, gerechnet ab dem Tag, an dem man die Kündigung erhalten hat.

WIE IST DAS, WENN EINE AUSZUBILDENDE WÄHREND DER AUSBILDUNG SCHWANGER WIRD?

Schwangere Auszubildende und Beschäftigte stehen laut **Mutterschutzgesetz** unter einem besonderen Schutz. So darfst du während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Entbindung nicht gekündigt werden – dies gilt auch in der Probezeit!

Die Arbeitgeberseite ist außerdem verpflichtet, für werdende oder stillende Mütter Vorkehrungen zum Gesundheitsschutz zu treffen. Es muss die Möglichkeit für mehrere Pausen geben, Fließband- und Akkordarbeit sowie schwere körperliche Tätigkeiten sind während der Schwangerschaft verboten.

In den letzten sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung darfst du als (werdende) Mutter auch nicht beschäftigt werden. Trotzdem erhältst du die volle Ausbildungsvergütung. Um mehr darüber zu erfahren, hat die DGB-Jugend die Broschüre »**Ausbildung, schwanger – und jetzt?**« erstellt. Du kannst sie unter www.dgb-jugend.de bestellen oder herunterladen.



WAS IST, WENN MEIN BETRIEB WIRTSCHAFTLICHE SCHWIERIGKEITEN HAT?

Die Berufsausbildung ist ein besonderes, geschütztes Vertragsverhältnis, welches dem Erlernen eines Berufes und weniger der Arbeitsleistung dient. Aufgrund dieser speziellen Situation können Auszubildende nicht in **Kurzarbeit** gehen. Wenn die Ausbildung jedoch entfällt, obwohl du weiter zur Arbeit gehst, dann muss die Ausbildungsvergütung für sechs Wochen weitergezahlt werden (§ 19 Berufsbildungsgesetz).

Auch wenn ein **Insolvenzverfahren** eröffnet wird oder der Betrieb vorübergehend zahlungsunfähig wird, ist das kein Grund zur fristlosen



Kündigung. Erst wenn der Geschäftsbetrieb vollständig stillgelegt wird, kannst du fristlos gekündigt werden. Dann müssen Betriebsstilllegung und Insolvenz vom Insolvenzverwalter auch als Kündigungsgrund angegeben werden, z. B. durch einen Vermerk im Arbeitszeugnis »Ende wegen **Stilllegung**«.

Zur Weiterführung deiner Ausbildung helfen dir Arbeitsagentur, Gewerkschaft, IHK oder Handwerkskammer auch bei der Vermittlung in einen neuen Betrieb – das klappt in der Regel. Falls du kurz vor dem Ende deiner Ausbildung stehst, kannst du dort auch nachfragen, ob eine vorgezogene Abschlussprüfung möglich ist.

Bei Insolvenz, Stilllegung oder auch bei Kurzarbeit gilt deshalb: weiter zum Arbeitsplatz und zur Berufsschule gehen. Du darfst **keine Vereinbarung unterschreiben**, dass du auf deine Ausbildungsvergütung verzichtest, um deinen Ausbildungsplatz zu sichern. Dann hättest du im Falle der Insolvenz keine Ansprüche gegenüber dem Insolvenzverwalter und auch keinen Anspruch auf **Insolvenzausfallgeld**, welches als Lohnersatz für drei Monate beantragt werden kann.

ALLE FRAGEN GEKLÄRT?

Wenn nicht, dann frag doch bei deiner Gewerkschaft in deiner Nähe noch mal nach (siehe Kontakte ab Seite 88). Und auf der Seite www.dgb-jugend.de findest du auch viele hilfreiche Tipps. Hier kannst du dich zum Beispiel online in unserem Forum www.doktor-azubi.de bei Problemen in der Ausbildung beraten lassen.



02

Mitbestimmung in Betrieb und Berufsschule: Was kannst du tun?



DIE VERTRETUNG DER SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER (SV)

Klassen- und Schulsprecherinnen oder -sprecher gibt es auch in der Berufsschule. Die **Schülervertretung (SV)**, wie sie auch manchmal genannt wird, soll die Interessen der Schülerinnen und Schüler gegenüber Lehrerinnen und Lehrern, der Schulleitung oder zum Teil auch in der Schulkonferenz aktiv vertreten. So kann die SV zum Beispiel Unterrichtsausfall thematisieren oder Vorschläge für eine bessere Gestaltung des Unterrichts einbringen.

Obwohl die Mitspracherechte an Schulen oft stark eingegrenzt sind, erfüllt die SV mehrere Aufgaben:

▶ Ideen und Vorschläge von Schülerinnen und Schülern zur Gestaltung der Schule (z. B. des Schulhofes) oder des Schulalltags einbringen und diese aktiv vertreten,

▶ die Unterstützung von Schülerinnen und Schülern bei Konflikten innerhalb der Schule (Probleme mit Lehrerinnen und Lehrern, Disziplinarmaßnahmen, Schulverweise etc.),

▶ die Förderung, Begleitung und Organisation von Veranstaltungen, Projekten, Arbeitskreisen etc.,

▶ In einzelnen Bundesländern entscheidet die SV auch über die Anschaffung von Schulbüchern und inhaltliche Schwerpunkte der Schule (z. B. Schulprogramme) mit.



Damit eure Klassensprecherin oder euer Klassensprecher eure Interessen auch vertreten kann, solltet ihr wissen, was auf den Schulkonferenzen besprochen wird. Deshalb solltet ihr euch regelmäßig Zeit nehmen, um Probleme, die in der Berufsschule auftauchen, zu besprechen und gemeinsam Argumente für deren Lösung zu sammeln.

Da die Qualität der Ausbildung auch von der Qualität der Berufsschule abhängt, hat die DGB-Jugend eine Arbeitshilfe für die Schülervertretung erstellt. Auf unserer Internetseite www.dgb-jugend.de kannst du dir viele praktische Tipps für die Arbeit als SV oder für öffentlichkeitswirksame Aktionen einholen. Ebenso bietet die Gewerkschaftsjugend Seminare für SV-Mitglieder vor Ort an – erkundige dich einfach.

DER BETRIEBSRAT ODER PERSONALRAT

Der **Betriebs- oder Personalrat** vertritt die Interessen der Beschäftigten im Betrieb oder in der Dienststelle und wird alle vier Jahre neu gewählt. Er soll dafür sorgen, dass Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und andere Schutzbestimmungen zugunsten der Beschäftigten und Azubis eingehalten werden.

Betriebs- und Personalrat haben zum Beispiel darüber mitzuzentscheiden, ob Überstunden oder Kurzarbeit gemacht und wie betriebliche Sozialeinrichtungen wie die Kantine gestaltet werden. Sie bestimmen auch mit, ob und für welche Arbeitsplätze leistungsbezogene Entgelte, sogenannte Akkord- oder Prämienlöhne, festgelegt werden.

Darüber hinaus haben Betriebs- und Personalräte **Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte** in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Sie können also eine ganze Menge erreichen.

DIE JUGEND- UND AUSZUBILDENDEN- VERTRETUNG (JAV)

Eine wesentliche Aufgabe der **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** ist es, zu überprüfen, ob die Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Du kannst dich also bei ausbildungsfremden Tätigkeiten immer an deine JAV wenden. Um im Betrieb mitreden und mitentscheiden zu können, muss sich die Jugend- und Auszubildendenvertretung gemeinsam mit dem Betriebsrat einmischen. Dies gilt insbesondere in Fragen der Qualität der Berufsausbildung, der Sicherung von Ausbildungsplätzen sowie der Übernahme nach der Berufsausbildung.

Die JAV wird genauso wie Betriebs- und Personalräte nach den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes oder der Personalvertretungsgesetze gebildet:

»In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.«

(Betriebsverfassungsgesetz BetrVG § 60, Absatz 1)

Die JAV kann jedoch nur von Azubis gewählt werden, die auch einen Arbeitsvertrag mit dem jeweiligen Betrieb haben. Gewählt werden kann nur, wer zum Zeitpunkt der Wahl schon mindestens drei Monate im Betrieb beschäftigt ist. Im öffentlichen Dienst kann es hierzu kleine Unterschiede geben. Mitglieder der JAV haben einen Anspruch auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und für sie gilt ein besonderer **Kündigungsschutz**.

Grundsätzlich ist es auch möglich, eine JAV in einem Betrieb zu wählen, der keinen Betriebsrat hat. Die meisten Rechte der JAV hängen jedoch vom Bestehen eines Betriebsrates ab. Wenn du also in einem Betrieb arbeitest, in dem es weder Betriebsrat noch JAV gibt, dann solltest du mit deinen Kolleginnen und Kollegen erst einmal über die Gründung eines Betriebsrates reden.

Da Betriebs- und Personalrat sowie die JAV sehr wichtig für gute Ausbildung und gute Arbeitsbedingungen sind, unterstützen die Gewerkschaften diese Kolleginnen und Kollegen mit fachlichem Rat und Qualifizierungsseminaren.

DIE INTERESSENVERTRETUNG (IV) DER AZUBIS BEI BILDUNGSTRÄGERN

Wenn du deine Ausbildung nicht im Betrieb, sondern bei einem Bildungsträger machst, kannst du zwar keine JAV gründen – aber eine sogenannte **»außerbetriebliche Interessenvertretung«** (IV).

Die genauen Regelungen für die Arbeit dieser Interessenvertretung sind nicht näher definiert und oft vom guten Willen des Bildungsträ-

gers abhängig. Aber das heißt nicht, dass ihr stillhalten müsst. Wenn du bei deinem Bildungsträger eine IV gründen möchtest, dann sprich doch einfach deine lokale Gewerkschaft an – zusammen mit den anderen Azubis könnt ihr die Gründung einer IV bestimmt durchsetzen. Die Interessenvertretung kann sich dann z. B. für eine bessere Qualität der Ausbildung einsetzen. Es lohnt sich also!



DIE VERTRAUENSLEUTE UND DIE SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG


Die **Schwerbehindertenvertretung** vertritt schwerbehinderte Beschäftigte und deren besondere Interessen. Sie steht ihnen beratend und unterstützend zur Seite.

Die **Vertrauensleute** sind die Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften im Betrieb oder im öffentlichen Dienst. Sie halten den Kontakt mit den Kollegen und Kolleginnen, stehen ihnen zur Seite und fördern Diskussions- und Meinungsbildungsprozesse.

03

Geld: Finanzielle Hilfe während der Ausbildung





Sicherlich hast du auch schon daran gedacht, dir eine eigene Wohnung zu suchen oder eine WG zu gründen, um auf eigenen Beinen zu stehen und von deinen Eltern unabhängig zu sein. Nur reicht oftmals das Geld nicht aus, um den Lebensunterhalt zu bestreiten.

Auszubildende, die eine Berufsvorbereitungsmaßnahme besuchen, dual, außer- oder überbetrieblich ausgebildet werden, können bei der örtlichen Agentur für Arbeit einen Antrag auf **Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)** stellen. Unter bestimmten Voraussetzungen werden zusätzlich Wohn-, Kleider- und Fahrtkosten bezuschusst. Auszubildende in vollzeitschulischer Ausbildung können kein BAB, aber dafür **BAföG für Schülerinnen und Schüler** beim Amt für Ausbildungsförderung beantragen.

Die Berechnung von BAB und BAföG ist ähnlich: Zunächst wird ein sogenannter »Bedarf für den Lebensunterhalt« ermittelt, der von Alter, Familienstand und Unterbringung abhängt. Deine eigene Auszubildungsvergütung sowie das Einkommen deiner Eltern werden dabei verrechnet – falls du verheiratet bist, auch das deiner Partnerin oder deines Partners. Ob du Anspruch hast und wie viel dir zusteht, kannst du unter www.bab-rechner.arbeitsagentur.de ausrechnen.


Du solltest in jedem Falle einen Antrag auf finanzielle Unterstützung stellen: BAB beantragst du bei der für deinen Wohnort zuständigen Agentur für Arbeit, das BAföG für Schülerinnen und Schüler beim zuständigen Amt für Ausbildungsförderung. Auch eine geringe Beihilfe bedeutet mehr Eigenständigkeit im Leben. Vor der Antragstellung solltest du dich von deiner zuständigen Gewerkschaft beraten lassen. Dabei solltest du dich auch erkundigen, ob du genug ver-

dienst. Vielleicht fällst du unter einen Tarifvertrag und bekommst nicht genug Geld – das kann dir deine Gewerkschaft vor Ort sagen.

Falls dein Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe abgelehnt wurde, weil du zum Beispiel bereits eine zweite Ausbildung machst oder dein Ausbildungsberuf nicht staatlich anerkannt ist, kannst du trotzdem **Wohngeld** beantragen. Als volljähriger Auszubildender, der am Ausbildungsort eine Wohnung gemietet hat, hast du gute Chancen Wohngeld zu erhalten. Wohngeld beantragst du bei der Wohngeldstelle der Gemeinde, in der sich deine Wohnung befindet.

Weiterhin können deine Eltern während Schulzeit, Studium oder Ausbildung noch **Kindergeld** beantragen. Voraussetzung: Du verdienst nicht mehr als 7.680 Euro im Jahr und bist jünger als 25 Jahre. Der Grenzbetrag wird ab 2010 voraussichtlich angehoben. Informiere dich am besten vorher – notfalls kannst du das Kindergeld auch rückwirkend beantragen. Da insbesondere bei der Berechnung des Grenzbetrags viele Details zu beachten sind, solltest du dich im Zweifelsfalle von deiner Gewerkschaft beraten lassen.

Wenn du dir zusätzlich noch was verdienen willst, bleibt vielleicht nur ein **Nebenjob** übrig. Aber Achtung: du musst deinen Arbeitgeber über deinen Nebenjob informieren und Ausbildung plus Nebenjob dürfen die zulässigen Arbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz oder dem Jugendarbeitsschutzgesetz nicht überschreiten. Dein Arbeitgeber darf dir den Nebenjob aber nur verbieten, wenn er deine Ausbildung oder Arbeitsleistung negativ beeinflusst. Damit du durch




den Nebenjob nicht den Grenzbetrag für das Kindergeld überschreitest oder die Berufsausbildungsbeihilfe gekürzt wird, solltest du vorher genau rechnen und dich am besten von deiner Gewerkschaft beraten lassen.

04

Arbeitsschutz: Damit dir nichts auf die Füße fällt!





Belehrungen, Anordnungen und zahlreiche Schilder im Betrieb weisen dich immer wieder darauf hin, dass Arbeitsschutzmaßnahmen wichtig für die Unfallverhütung sind. Diese Maßnahmen erscheinen dir vielleicht übertrieben, aber sie dienen deinem Schutz und sollten auf jeden Fall eingehalten werden, um Schäden vorzubeugen. Auszubildende sind fast doppelt so häufig von Unfällen im Betrieb betroffen, weil sie neu und oft noch unerfahren sind.

Im **Arbeitsschutzgesetz** stehen grundlegende Schutzvorschriften, an die sich jeder Betrieb halten muss. Das Gesetz verpflichtet deinen Arbeitgeber, die Gefährdungen im Betrieb zu beurteilen und entsprechende Schutzmaßnahmen zu treffen. So müssen dir und deinen Kolleginnen und Kollegen z. B. Arbeitsschutzkleidung, wie Handschuhe, Schutzhelme und -brillen, kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

Genauer regelt die **Arbeitsstättenverordnung**. Sie gibt an, wie Arbeitsplätze gestaltet sein müssen. Sie müssen beispielsweise eine bestimmte Größe haben und vor schädlichen Einflüssen, wie Gasen, Dämpfen, Staub und Lärm, geschützt sein. Darüber hinaus müssen gesonderte Pausen-, Umkleide- und Sanitarräume vorhanden sein. Besondere Schutzbestimmungen gelten auch für den Umgang mit gefährlichen Stoffen, die z. B. giftig, ätzend, reizend oder krebserregend sind. Diese Stoffe müssen vom Hersteller besonders gekennzeichnet sein, damit im Betrieb wirksame Schutzmaßnahmen ergriffen werden können. Diese Regelungen werden auch durch die Gewerbeaufsichtsämter überprüft.


Für jugendliche Azubis unter 18 gibt das **Jugendarbeitsschutzgesetz** weitere Regeln vor: so dürfen Jugendliche keine gefährlichen Arbeiten beispielsweise verbunden mit Lärm, Hitze oder sittlichen Gefahren ausüben. Auch die Arbeit im Akkord ist verboten, wenn sie nicht zum Zweck der Ausbildung erforderlich ist.



05

**Nach der Ausbildung:
Wie geht es weiter?**





Nach Beendigung deiner Ausbildung hast du das Recht, dir von deinem Betrieb oder Bildungsträger ein schriftliches **Arbeitszeugnis** ausstellen zu lassen (vgl. § 16 Berufsbildungsgesetz BBiG). Das Arbeitszeugnis benötigst du für spätere Bewerbungen bei anderen Unternehmen.

Das »Einfache Zeugnis« enthält Angaben über Art, Dauer und Ziel deiner Berufsausbildung sowie über deine erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse. Das »Qualifizierte Zeugnis« enthält darüber hinaus noch Bewertungen: Angaben über deine Führung, Leistung und deine besonderen fachlichen Fähigkeiten. Die Arbeitgeberseite ist verpflichtet, ein einfaches Zeugnis auszustellen. Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis musst du verlangen (vgl. § 16 BBiG) – und das solltest du auch. Es ist ausführlicher und aussagekräftiger. Außerdem ist es üblich, sich mit einem »Qualifizierten Zeugnis« zu bewerben. Auch wenn du von deinem Ausbildungsbetrieb nach deiner Ausbildung übernommen wirst: Verzichte nicht auf die Ausstellung eines Zeugnisses! Für spätere Bewerbungen ist das Ausbildungszeugnis wichtig.

Zeugnisse sollen wohlwollend formuliert sein und dem Auszubildenden im beruflichen Fortkommen helfen. Deshalb werden Zeugnisse sprachlich positiv formuliert. Aber nicht alles, was sich gut anhört, ist auch eine gute Bewertung. Es gibt eine sogenannte »**Zeugnissprache**«, die zum Teil ganz andere Dinge aussagt, als man vermutet. Ein paar Beispiele der Zeugnissprache:

Die zusammenfassende Leistungsbeurteilung:

▶ »Die ihr übertragenen Arbeiten wurden stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt.« entspricht Note »sehr gut«.

▶ »Die ihm übertragenen Arbeiten wurden stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.« entspricht Note »gut«.

▶ »Die ihr übertragenen Arbeiten wurden zu unserer Zufriedenheit erledigt.« entspricht Note »befriedigend« bis »ausreichend«.

▶ »Er hat die ihm übertragenen Arbeiten im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt.« entspricht Note »mangelhaft«.


▶ »Er hat sich bemüht, die ihm übertragenen Arbeiten zu unserer Zufriedenheit zu erledigen.« entspricht Note »ungenügend«.

Beispiele für verdeckte negative Beurteilungen:

▶ »Er hat alle Arbeiten ordnungsgemäß erledigt.« heißt, er arbeitete nach Vorschrift, aber ohne Eigeninitiative.

▶ »Sie war mit Interesse bei der Sache.« heißt, ihr ist nichts vorzuwerfen, ist hat aber auch keine Vorzüge.

▶ »Er trug zum guten Betriebsklima bei.« heißt, er war faul und hat lieber mit Kollegen gequatscht statt zu arbeiten.



Auch das Weglassen wichtiger Aspekte kann eine negative Bewertung sein. Fehlt etwa die Bewertung deines Verhaltens im Betrieb, kann das bedeuten: Dein Verhalten war schlecht. Manchmal wird aber auch wirklich ohne böse Absicht etwas vergessen – du solltest auf jeden Fall darauf bestehen, dass es nachgetragen wird.

Du kannst jederzeit ein **neues Zeugnis** verlangen, wenn das Zeugnis falsche Angaben und Beurteilungen enthält. Am besten lässt du dein Zeugnis von jemandem gegenlesen, der etwas von der Zeugnissprache versteht. Hierfür und auch wenn es sonst irgendwelche Probleme geben sollte: Wende dich einfach an deine Gewerkschaft.

AUSBILDUNG – UND DANN?

Übernahme bedeutet, dass du nach Beendigung deines Ausbildungsverhältnisses weiterhin von deinem Betrieb beschäftigt wirst. Natürlich jetzt mit Facharbeitergehalt. Mit einer Übernahme erhöht sich im Falle einer späteren Erwerbslosigkeit auch die Höhe des Arbeitslosengeldes. Nur leider gibt es keine Garantie für eine Übernahme. In einigen Branchen ist die Übernahme für 6 oder 12 Monate im Tarifvertrag verankert. Erkundige dich bei deinem Betriebs- oder Personalrat, der JAV oder deiner Gewerkschaft.

Wenn du von deinem Betrieb nicht übernommen wirst, solltest du dich bereits 3 Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildung bei deiner lokalen Agentur für Arbeit arbeitslos melden. Als sozialversicherter Azubi hast du zunächst Anspruch auf **Arbeitslosengeld I**, das sind 60 Prozent deines letzten Nettogehalts (bzw. 67 Prozent, wenn du Kinder hast). Wenn das nicht reicht kannst du ergänzend



Arbeitslosengeld II (Hartz IV) beantragen. Für junge Menschen gibt es leider viele Einschränkungen – so bekommst du eine Wohnung nicht bezahlt, wenn du im Hartz IV Bezug ohne Erlaubnis bei deinen Eltern ausziehst. Der **Flyer »Arbeitslos nach der Ausbildung«** enthält weitere Infos und kann unter www.dgb-jugend.de im Bereich »Job« heruntergeladen werden.

Für die Bewerbung bei neuen Unternehmen bietet dir die Gewerkschaftsjugend zum Beispiel Tipps für die Gestaltung von Bewerbung und Lebenslauf an. Bevor du einen neuen Arbeitsvertrag unterschreibst, solltest du ihn auch von deiner Gewerkschaft checken lassen, damit sich im »Kleingedruckten« nichts Negatives versteckt. Neben der Suche nach einem neuen Job gibt es noch andere Möglichkeiten. Du könntest den Zivildienst (natürlich nur die Männer) bzw. ein Freiwilliges Soziales, Ökologisches oder Politisches Jahr (sowohl Männer als auch Frauen) antreten oder dich in einem Studium weiterqualifizieren.

Der **Zivildienst** ist die Alternative zum Grundwehrdienst für alle, die es aus Gewissensgründen ablehnen, eine Waffe zu tragen. Für den Zivildienst wirst du in einer öffentlichen Einrichtung eingesetzt, um gemeinnützige Arbeit zu leisten. Das können unter anderem Krankenhäuser, Altenpflegeheime oder Jugendklubs sein. Für die Aufnahme des Zivildienstes musst du zunächst erklären, warum du den Dienst an der Waffe ablehnst. Dabei bist du verpflichtet, beim Kreiswehrrersatzamt eine



»Kriegsdienstverweigerung« einzureichen. Mehr Tipps dazu findest du in unserer Broschüre »**Verweigern?**«. Diese Broschüre kannst du unter www.dgb-jugend.de kostenlos herunterladen oder bestellen.

Eine andere Alternative ist das **Freiwillige Soziale, Ökologische oder Politische Jahr**. Wenn du deine Schulpflicht erfüllt hast und unter 27 Jahren alt bist, kannst du dich in einem Freiwilligen Jahr meistens 12, aber mindestens sechs Monate lang bürgerschaftlich engagieren. Es ist auch möglich, das Freiwilligenjahr im Ausland durchzuführen oder anstelle des Zivildienstes ein solches 12-monatiges Freiwilligenjahr zu leisten.

Nach der Ausbildung gibt es noch die Möglichkeit des **Studiums**. Das ist nicht nur mit einem Abitur möglich. Mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung bist du unter gewissen Voraussetzungen (z. B. mehrjähriger Berufstätigkeit) auch für ein Fachabitur qualifiziert.



WAS ERWARTET DICH BEIM FACHABITUR?

Die meisten Fachoberschulen bieten neben der einjährigen Ausbildung auch einen zweijährigen Bildungsweg an. Für die **einjährige Ausbildung** wird in der Regel ein Realschulabschluss und eine abgeschlossene Berufsausbildung in entsprechender Fachrichtung vorausgesetzt. Bei der zweijährigen Ausbildung wird dir neben dem Lehrstoff des Fachabiturs auch noch eine fachpraktische Ausbildung in dem entsprechenden Bereich vermittelt. Dazu musst du in der Regel einen einjährigen Praktikumsvertrag abschließen.

Die Fachoberschule vermittelt in den grundlegenden Fächern einen dem Abitur gleichwertigen Stoff. Du kannst also auf jedem Fall damit rechnen, dass Fächer wie Deutsch, Englisch, Mathematik und auch ein dem Fachbereich entsprechendes Unterrichtsfach (z. B. Betriebswirtschaftslehre) prüfungsrelevant sind. Je nach Fachrichtung sind weitere Fächer Gegenstand der Ausbildung. So wird es beispielsweise bei einer kaufmännischen Fachoberschule auch immer das Fach Rechtskunde geben.

Das erste Halbjahr gilt als **Probezeit**. Die Probezeit gilt als nicht bestanden, wenn du in bestimmten Fächern mangelhafte Leistungen hast. Manche Schulen führen nach dem ersten Schulhalbjahr eine **Zwischenprüfung** durch. Ziel einer Fachoberschulausbildung ist natürlich das Bestehen der Abschlussprüfung und der damit verbundene Erwerb der allgemeinen Fachhochschulreife.

Nachdem du das Fachabitur erfolgreich bestanden hast, kannst du dich an jeder Fachhochschule in der Bundesrepublik bewerben. Welche Fächer du wo studieren kannst, erfährst du an der jeweiligen Fachhochschule. Auf www.bildungsserver.de findest du eine übersichtliche Linksammlung zur Orientierung in der Fachhochschul- und Unilandschaft.

Viele Studierende müssen neben dem Studium noch Jobben, um Geld zu verdienen. Auch dabei gibt es Regeln und Rechte. Unter www.dgb-jugend.de findest du eine Broschüre mit Hinweisen, worauf du bei Studium, BAföG und Nebenjob achten musst sowie eine Online-Beratung für offene Fragen.



06

Gewerkschaften: Was tun die eigentlich?



Beim Lesen dieser Broschüre ist dir sicherlich schon aufgefallen, dass sich Gewerkschaften für dich und deine Rechte in der Ausbildung einsetzen. Ein paar Beispiele wurden schon genannt: Der **Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten oder die Unterstützung bei Ausbildungsproblemen. Allein diese Broschüre ist schon Programm: »Deine Rechte in der Ausbildung« – denn nur, wer seine Rechte kennt, kann sie auch für sich und seine Kolleginnen und Kollegen in Anspruch nehmen.

Eine Kernaufgabe von Gewerkschaften besteht darin, dafür zu sorgen, dass **Schutzrechte** für Auszubildende und Beschäftigte auch in der Realität gelten. Dafür arbeiten Gewerkschaften eng mit Betriebs- und Personalrat sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung zusammen. Aber auch die Aufklärung über geltende Rechte, die arbeitsrechtliche Erstberatung und der Rechtsschutz sind dafür wichtig. Für Auszubildende gibt es zum Beispiel die **Online-Beratung** www.dr-azubi.de – dort werden Fragen zur Ausbildung beantwortet und Tipps für die Problemlösung gegeben.



Die zweite wichtige Aufgabe von Gewerkschaften besteht darin, **Tarifverträge** abzuschließen, in denen Vereinbarungen zu Geld, Urlaub, Arbeitszeiten oder Übernahme nach der Ausbildung geregelt sind. Diese Regelungen sind immer besser als das Gesetz – laut Gesetz darfst du zum Beispiel regelmäßig bis zu 48 Stunden die Woche arbeiten, in den meisten Tarifverträgen sind Arbeitszeiten von 35 oder 39 Stunden vereinbart. Der Tarifvertrag gilt aber nur, wenn dein Arbeitge-

ber ihn mit abgeschlossen hat und wenn du Mitglied der entsprechenden Gewerkschaft bist. Da es sehr viele Tarifverträge gibt, solltest du dich bei deiner Gewerkschaft (Kontakte siehe Seite 88) erkundigen, ob für dich ein Tarifvertrag gilt und was er enthält. Und wenn du in den Genuss eines Tarifvertrages kommst, solltest du auch Gewerkschaftsmitglied werden.

Seit Beginn der Industrialisierung finden sich abhängig Beschäftigte – also Arbeiterinnen und Arbeiter, Auszubildende und Angestellte – in Gewerkschaften zusammen, um gemeinsam für ihre Interessen zu kämpfen: **bessere Arbeits- und Lebensbedingungen**. Und die Gewerkschaften sind natürlich für alle offen: Azubis, Studierende, Arbeiter und Arbeiterinnen, Angestellte, Erwerbslose. Das wichtigste Prinzip von Gewerkschaften ist **Solidarität** – sich gemeinsam bei der Durchsetzung von Interessen unterstützen und gemeinsam Handeln. Deshalb ist es wichtig, dass möglichst viele Beschäftigte Mitglied in einer Gewerkschaft sind und sich aktiv beteiligen.

Um diese Aufgaben erfüllen zu können und jedem Mitglied einen kompetenten **Ansprechpartner in der Nähe** zu bieten, haben Gewerkschaften regionale Kontaktstellen. Auf Seite 88 findest du eine Übersicht von Anlaufstellen in deiner Nähe.

WELCHE GEWERKSCHAFT IST DIE RICHTIGE FÜR MICH?



Im **Deutschen Gewerkschaftsbund** (DGB) haben sich acht Gewerkschaften zusammengeschlossen, um gemeinsame Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Insgesamt sind mehr als 6,3 Millionen Menschen Gewerkschaftsmitglied. Unter www.dgb-jugend.de erreichst du die DGB-Jugend im Internet. In welcher Gewerkschaft du Mitglied werden solltest, richtet sich nach der Branche, in der du arbeitest oder zukünftig arbeiten wirst. Für jeden Betrieb ist nur eine Gewerkschaft zuständig. Damit du weißt, welche für dich die richtige ist, hier die acht Gewerkschaften und ihre jeweiligen Branchen.



IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU): Beschäftigte und Auszubildende aus den Bereichen Bauhauptgewerbe, Wohnungswirtschaft, Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau, Forstwirtschaft, Floristik, Facility Management, Gebäudereiniger, Dachdecker, Gerüstbauer, Steinmetz, Maler und Lackierer, Glaser, Ofen-/Luftheizungsbauer, Baustoffindustrie. www.igbau.de



IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE): Beschäftigte und Auszubildende in allen Bereichen des Bergbaus, der Sanierung und Entsorgung, der Papiererzeugung, der Kautschukverarbeitung, der Elektrizitätswirtschaft, der Chemie und in den Bereichen Kunststoffe, Leder, Keramik, Glas, Mineralöl, Gas. www.igbce-jugend.de



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW):

Beschäftigte, die in pädagogischen und wissenschaftlichen Berufen arbeiten. Das heißt an privaten und öffentlichen Schulen aller Schulformen, in Kindertagesstätten und Jugendheimen, an Hochschulen, wissenschaftlichen Instituten und Forschungseinrichtungen, an Volkshochschulen und anderen Einrichtungen der Weiterbildung, an deutschen Schulen und Hochschulen im Ausland, an Goethe-Instituten. Auch Studierende aller Fachrichtungen können der GEW beitreten.

www.gew.de



IG Metall (IGM): Beschäftigte und Auszubildende aus den

Bereichen Metall (Metallindustrie und Metallhandwerk), Kfz, Elektro, Eisen und Stahl, aus der Textil- und Bekleidungsindustrie, der Holz- und Kunststoffindustrie sowie aus Betrieben der Informations- und Kommunikationstechnologie.

www.jugend.igmetall.de



Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG):

Beschäftigte und Auszubildende aus dem Hotel- und Gastgewerbe (Beherbergungsbetriebe, Gaststätten, Systemgastronomie) und dem Ernährungs- und Genussmittelgewerbe (dazu gehören unter anderem die Bereiche Backen, Fleisch und Fisch, Getränke, Milch, Obst und Gemüse, Stärke, Zucker, Süßwaren, Tabak).

www.junge-ngg.net



Gewerkschaft der Polizei (GDP): Anwärterinnen und

Anwärter, Auszubildende und Beschäftigte im Polizeidienst sowie alle, die in den zugehörigen Verwaltungen und Einrichtungen arbeiten. www.gdp.de/JungeGruppe



TRANSNET Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED): Beschäftigte und Auszubildende in allen Verkehrsbereichen: Deutsche Bahn AG (mit Tochtergesellschaften), Bahnbehörden (Eisenbahnbundesamt, Bundeseisenbahnvermögen und Bahnkliniken), nicht-bundeseigene Bahnen, Scandlines, Bodenseeschiffahrtbetriebe, Seilbahnen sowie Dienstleister im Eisenbahnverkehr. www.transnet-jugend.org



Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di): Betreut in 13 Fachgebieten Beschäftigte und Auszubildende aus allen Bereichen öffentlicher und privater Dienstleistung: Finanzdienstleistungen, Ver- und Entsorgung, Gesundheit (Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen), Sozialversicherung, Bildung (Wissenschaft und Forschung, hierzu gehören auch Studierende aller Fachrichtungen), Bund und Länder, Gemeinden, Medien (Kunst und Kultur, Druck und Papier), industrielle Dienste und Produktion, Telekommunikation (Informationstechnologie, Datenverarbeitung), Postdienste (Speditionen und Logistik), Verkehr, Handel, besondere Dienstleistungen. www.verdi-jugend.de

Und – weißt du jetzt, zu welcher Gewerkschaft du gehörst? Wenn nicht, dann frag doch einfach mal bei einer nach und erkundige dich! Für nähere Informationen kannst du die Broschüre »Was tun Gewerkschaften« auch unter www.dgb-jugend.de downloaden oder bestellen.

WAS MACHT UND WAS WILL DIE GEWERKSCHAFTSJUGEND?



Für Azubis, Schülerinnen und Schüler, Studierende und junge Beschäftigte hat jede Gewerkschaft eine extra Jugendorganisation – die Gewerkschaftsjugend. Insgesamt sind innerhalb der DGB-Gewerkschaften ca. eine halbe Million junge Leute organisiert – und wir haben eine Menge Spaß zusammen. Nicht nur, weil sich gemeinsam besser Partys feiern lassen, sondern weil wir gemeinsam Forderungen diskutieren, Aktionen machen

und uns in die Debatten der »Erwachsenen« einmischen. Um unsere Interessen innerhalb der Gewerkschaft und auch nach außen vertreten zu können, treffen wir uns regelmäßig, schreiben Flugblätter oder malen Transparente, bilden uns auf Seminaren weiter oder gehen gemeinsam auf Demos.

Als Gewerkschaftsjugend fordern wir:

- ▶ Ausbildung für alle: Alle Jugendlichen, die einen betrieblichen Ausbildungsplatz wollen, sollen auch einen bekommen. Es muss eine gesetzliche Lösung geben, nach der Betriebe entweder selbst ausbilden oder sich an den Kosten der Ausbildung anderer Betriebe beteiligen.
- ▶ Für einen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro die Stunde und eine ausreichend hohe Ausbildungsvergütung: Jeder und jede Auszubildende muss sich selber versorgen und das Recht auf kulturelle



und soziale Teilhabe in Anspruch nehmen können.

- ▶ **Hände weg vom Jugendarbeitsschutzgesetz:** Den Plänen aus Wirtschaft und Teilen der Politik, den Jugendarbeitsschutz weiter aufzuweichen, setzen wir uns entgegen. Der Jugendarbeitsschutz muss vielmehr erhalten und ausgebaut werden.
- ▶ **Gegen das Praktikantenunwesen:** die Ausbeutung von Praktikanten und Praktikantinnen als billige und motivierte Arbeitskräfte muss beendet werden. Das Praktikumsverhältnis muss klar als Lernverhältnis definiert, zeitlich begrenzt und angemessen vergütet werden.
- ▶ **Gegen Diskriminierung und Ausgrenzung:** für ein solidarisches Miteinander in Betrieb und Gesellschaft. Rassismus und Rechtsextremismus haben bei uns keinen Platz.
- ▶ **Für eine 12-monatige Übernahme** nach der Ausbildung im erlernten Beruf.
- ▶ **Für eine Verbesserung und nachhaltige Kontrolle** der Ausbildungsqualität.



Als Gewerkschaftsjugend bieten wir dir:

- ▶ Möglichkeiten zum aktiven Mitmachen: in den regionalen Jugendausschüssen treffen sich junge Gewerkschaftsmitglieder, diskutieren Forderungen und bereiten Aktionen vor.
- ▶ Bildung: als Mitglied kannst du die Bildungsangebote der Gewerkschaftsjugend nutzen. Das Angebot geht vom Rhetorikseminar über die politische Bildungsreise nach Brüssel bis hin zum Seminar gegen Prüfungsstress.
- ▶ Beratung: Wenn du Probleme in der Ausbildung hast oder Hilfe im Zusammenhang mit Kindergeld, Ausbildungsbeihilfe etc. benötigst, helfen dir die kompetenten Fachgewerkschafter und Fachgewerkschafterinnen weiter.



Je mehr Jugendliche sich gewerkschaftlich organisieren und mitmachen, desto besser können wir unsere Forderungen vertreten. Du hast Interesse, aktiv zu werden? Dann wende dich einfach an die JAV in deinem Betrieb. Falls es keine gibt, hilft dir der Betriebsrat weiter. Oder du nimmst mit deiner Gewerkschaft direkt Kontakt auf. Wir freuen uns, von dir zu hören!



07

Ausbildungslexikon: Von Abmahnung bis Zukunftsinvestitions- programm




A

Die **Abmahnung** ist eine schriftliche Erklärung der Arbeitgeberseite, mit der das Verhalten des Beschäftigten gerügt wird. Eine wirksame Abmahnung ist Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung (siehe Seite 22). Bei einer Abmahnung solltest du dich schnell an deine Gewerkschaft oder den Betriebs-/Personalrat bzw. die JAV wenden.

In der **Abschlussprüfung** sollst du nachweisen, dass du die berufliche Handlungsfähigkeit sowie die Kenntnisse besitzt, die für deinen Beruf notwendig sind. Ein ordnungsgemäß ausgefüllter schriftlicher Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) sowie eine erfolgreiche Zwischenprüfung sind Zulassungsvoraussetzungen (siehe Seite 22).

Die **Agentur für Arbeit** ist eine öffentliche Einrichtung, die gemeinsam von Gewerkschaften, Staat und Arbeitgeberverbänden verwaltet wird. Wesentliche Aufgaben der Arbeitsagenturen sind die Arbeits- und Ausbildungsvermittlung, die Berufs- und Arbeitsmarktberatung, die berufliche Weiterbildung, die Arbeitslosenversicherung und die Zahlung von Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld.

Akkordarbeit ist leistungsabhängiges Arbeiten. Eine bestimmte Anzahl von Produkten muss in einer festgelegten Zeit erreicht werden. Da Akkordarbeit in der Regel mit besonderen gesundheitlichen Gefahren verbunden ist, ist sie für bestimmte Gruppen verboten: z. B. für schwangere Frauen sowie Jugendliche unter 18 Jahren (Jugendarbeitsschutzgesetz JArbSchG § 23). Berufsausbildungen, die Akkordarbeit vorsehen, bilden die Ausnahme.


Akkordlohn ist die Bezahlung nach Leistung. Der Betriebs- bzw. Personalrat hat ein Mitbestimmungsrecht und kann beeinflussen, wer Akkordlohn in welcher Höhe bekommt.

Arbeitgeber oder Arbeitgeberin ist jeder, der Menschen gegen Lohn beschäftigt. Im Gegensatz zu den abhängig Beschäftigten besitzen die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen die Produktionsmittel – von Computern und Maschinen bis hin zu Betrieben und Büroräumen – und das sogenannte Direktionsrecht, also das Recht zu bestimmen, was wann wo und wie produziert wird. Teil des Direktionsrechts ist auch das Weisungsrecht gegenüber den Beschäftigten.

Arbeitgeberverbände sind Zusammenschlüsse von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Sie vertreten die Interessen der Arbeitgeberseite und schließen z. B. Tarifverträge ab. Daneben versuchen Arbeitgeberverbände über Öffentlichkeitsarbeit, Kampagnen und Institute, die öffentliche Meinung zu ihren Gunsten zu beeinflussen – oft auch, indem sie gegen Gewerkschaften argumentieren.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen arbeiten, um sich ihren Lebensunterhalt zu sichern. Auszubildende lernen zwar einen Beruf, zählen aber trotzdem als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer.

Das **Arbeitsgericht** ist bei allen Auseinandersetzungen in Bezug auf Arbeitsverhältnisse zuständig. Wie bei allen anderen Gerichten gibt es auch hier verschiedene Instanzen: das Arbeitsgericht (erste Instanz), das Landesarbeitsgericht (zweite Instanz) und das Bundesarbeitsgericht (dritte Instanz).



Die **Arbeitskleidung** muss Azubis nicht zur Verfügung gestellt werden. Erfüllt die Arbeitskleidung jedoch Schutzfunktionen zur Verhütung von Unfällen und Gefahren, so ist sie Arbeitsschutzkleidung und allein vom Unternehmen bzw. Bildungsträger zu bezahlen (siehe Seite 39).

Arbeitslosengeld I können diejenigen beantragen, die in den letzten 24 Monaten 12 Monate in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben. Die Bezugsdauer hängt u. a. vom Alter und der vorherigen Versicherungsdauer ab, die Höhe beträgt 60 Prozent (67 Prozent mit Kindern) des vorherigen Nettoverdiensts (siehe Seite 45).

Arbeitslosengeld II (auch Hartz IV genannt) ist eine Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfebedürftige. Bei Ablehnung einer sogenannten zumutbaren Arbeit drohen Sanktionsmaßnahmen wie die Kürzung des Arbeitslosengeldes II. Für junge Menschen unter 25 gelten dabei besonders strenge Auflagen. Die Gewerkschaftsjugend kritisiert am Arbeitslosengeld II, dass auch Arbeitsmöglichkeiten unterhalb der tariflichen Bezahlung oder unterhalb der eigenen Qualifikation angenommen werden müssen (siehe Seite 46).

Das **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** enthält allgemeine Pflichten für Arbeitgeber und Beschäftigte für den Arbeitsschutz (siehe Seite 39).

Die **Arbeitsschutzkleidung** soll Unfällen und Gefahren vorbeugen. Schuhe mit Stahlkappen, Helme, Schutzbrillen sowie Handschuhe gehören zu der Arbeitsschutzkleidung, die vom Unternehmen bezahlt werden muss (siehe Seite 39).


Die **Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)** regelt die Beschaffenheit von Arbeitsplatz, Arbeitsraum, Verkehrswegen etc. Wesentliche Kriterien sind Belüftung, Beleuchtung, Temperatur, Lärm und Raumgröße – für diese sind bestimmte Mindeststandards zum Schutze der Beschäftigten vorgegeben (siehe Seite 39).

Zum **Arbeits- und Gesundheitsschutz** gehören alle Maßnahmen im Betrieb, die dazu dienen, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu sichern. Beispielsweise bestimmte bauliche Maßnahmen und Arbeitsschutzkleidung (siehe Seite 39).

Arbeits- und Sozialrechtsschutz – Oft muss das Recht erstritten werden. Bei Auseinandersetzungen vor dem Arbeits- und Sozialgericht ist eine Rechtsschutzsekretärin bzw. ein Rechtsschutzsekretär der Gewerkschaft eine starke Unterstützung. Um in den Genuss dieses Schutzes zu kommen, musst du Mitglied in einer Gewerkschaft des DGB sein (siehe Seiten 51).

Die **Arbeitszeit** ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Es gibt gesetzliche Regelungen für die maximale Arbeitszeit von Beschäftigten – für Jugendliche unter 18 Jahren ist die Höchstarbeitszeit nochmals geringer (siehe Seite 15).

Arbeitszeugnis – Nach Beendigung deiner Ausbildung hast du das Recht auf ein schriftliches Arbeitszeugnis, das du für spätere Bewerbungen bei anderen Unternehmen benötigst. Das »Einfache Zeugnis« enthält dabei nur Angaben zur Person und zu den Aufgabenbereichen. Das »Qualifizierte Zeugnis« bewertet darüber hinaus deine Leistungen (siehe Seite 43).



Der **Ausbilder oder die Ausbilderin** ist die für die Berufsausbildung der Auszubildenden verantwortliche Person. Er oder sie muss dir alle Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, die entsprechend dem Ausbildungsrahmenplan zur Ausübung des Berufs benötigt werden. Dafür müssen Ausbildende fachlich und persönlich geeignet sein.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten sind Tätigkeiten, die nicht im Ausbildungsrahmenplan enthalten und zur Ausübung des Berufes nicht notwendig sind. Ausbildungsfremde Tätigkeiten sind verboten – so soll vermieden werden, dass Azubis als billige Arbeitskräfte missbraucht werden (siehe Seite 9).

Ausbildungsmittel sind insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen notwendig sind. Die Ausbildungsmittel müssen dir kostenlos zur Verfügung gestellt werden (siehe Seite 14).

Der **Ausbildungsnachweis** ist das ausgefüllte Berichtsheft. Das ordentlich geführte und unterschriebene Berichtsheft ist Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung und kann während der Arbeitszeit ausgefüllt werden (siehe Seite 21).

Die **Ausbildungsordnungen** für alle anerkannten Ausbildungsberufe werden in Zusammenarbeit von Ministerien, Gewerkschaften und Arbeitgeberseite erarbeitet. Eine Ausbildungsordnung muss mindestens die Bezeichnung des Ausbildungsberufes, die Ausbildungsdauer, das Berufsbild, eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung (Ausbildungsrahmenplan) sowie die Prüfungsanforderungen enthalten (siehe Seite 7).

Der betriebliche **Ausbildungsplan** ist eine Verfeinerung des Ausbildungsrahmenplans, Er gibt Auskunft darüber, von wann bis wann welcher Ausbildungsinhalt in welcher Abteilung vermittelt werden soll (siehe Seite 8).

Der **Ausbildungsrahmenplan** enthält – zeitlich und sachlich gegliedert – alle beruflichen Handlungsfähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse, die zum Ausüben des Berufes und zum Bestehen der Abschlussprüfungen notwendig sind (siehe Seite 7). Die im Ausbildungsrahmenplan festgehaltenen Ausbildungsinhalte müssen im Rahmen der Berufsausbildung vermittelt werden.

Im **Ausbildungsvertrag** sind spätestens vor Beginn der Berufsausbildung die wesentlichen Inhalte schriftlich festzuhalten. Der Ausbildungsvertrag muss bestimmte Inhalte abdecken (siehe Seite 5).

Das **Ausbildungsziel** ist die Aneignung der beruflichen Handlungsfähigkeit, der Fertigkeiten und Kenntnisse, die zur Ausübung des Berufs notwendig sind. Diese sollen entsprechend dem Ausbildungsrahmenplan in einer bestimmten Ausbildungszeit vermittelt werden.

Außerbetriebliche Ausbildung heißt eine Ausbildung, wenn der Ausbildungsvertrag mit einem Bildungsträger abgeschlossen wurde und die praktischen Teile der Ausbildung bei diesem Bildungsträger und ergänzend durch Praktika absolviert werden. Im Gegensatz zur Dualen Ausbildung können außerbetriebliche Azubis keine JAV wählen, verdienen oft weniger Geld und können nicht übernommen werden. Aber auch außerbetriebliche Azubis haben Rechte und können eine Interessenvertretung nach dem Berufsbildungsgesetz wählen (siehe Seite 32).

B

BAföG für Schülerinnen und Schüler können Auszubildende in vollzeitschulischen Maßnahmen als finanzielle Unterstützung beantragen. Es wird ähnlich berechnet wie die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) und kann beim Amt für Ausbildungsförderung beantragt werden (siehe Seite 35).

Berichtsheft (siehe Ausbildungsnachweis).

Die **Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)** ist für Teilnehmende an berufsvorbereitenden Maßnahmen sowie für Auszubildende in der dualen und außerbetrieblichen Berufsausbildung gedacht. Entsprechend dem Einkommen des Azubis und seiner Eltern können finanzielle Hilfen für Wohn- und Kleidergeld oder auch Fahrtkosten und GEZ-Gebühren gezahlt werden. Bei der Agentur für Arbeit kannst du dir weitere Auskünfte zu Fragen der finanziellen Förderung einholen. Auszubildende in vollzeitschulischer Ausbildung können keine BAB, aber dafür BAföG beim Amt für Ausbildungsförderung beantragen (siehe Seite 35).

Das **Berufsbildungsgesetz (BBiG)** enthält die wichtigsten Regelungen zur Gestaltung deiner Ausbildung. So steht z. B. im BBiG, dass dir alle relevanten Kenntnisse und Fertigkeiten laut Ausbildungsrahmenplan vermittelt werden müssen und dass die Ausbildungsmittel für dich kostenfrei sind.

Die **Berufsgenossenschaften** sind die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und somit ein wesentlicher Bestandteil des Sozialversicherungssystems. An sie zahlt allein die Arbeitgeberseite die Beiträge für die Berufsunfallversicherung aller Beschäftigten ein. Die Be-


rufsgenossenschaften versichern die Beschäftigten bei Berufskrankheiten, Arbeitsunfällen oder Unfällen auf dem Weg zu Arbeit und Schule.

Die **Berufsschule** ist der zweite, eigenständige Lernort für Azubis neben dem Betrieb oder Bildungsträger. Die Berufsschule erweitert die vorher erworbene allgemeine Bildung und vermittelt eine berufliche Grund- und Fachbildung. Der Unterricht kann an einzelnen Tagen der Woche stattfinden oder als Blockunterricht über mindestens eine ganze Woche zusammengefasst werden (siehe Seite 10). Für die Freistellung zur Berufsschule und die Anerkennung der Berufsschulzeiten als Arbeitszeiten gibt es genaue Regelungen (siehe Seite 17).

»**Beschäftigte**« oder auch »abhängig Beschäftigte« ist ein anderer Begriff für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Begriff »abhängig Beschäftigte« drückt aus, dass diese davon abhängig sind, sich mittels Arbeit ihren Lebensunterhalt zu verdienen.

Betriebliche Ausbildung heißt eine Ausbildung, wenn der Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb abgeschlossen wurde und die praktischen Teile der Ausbildung in diesem Betrieb absolviert werden.

Der **Betriebsrat** ist die gewählte Interessenvertretung aller Beschäftigten im Betrieb. Er hat bestimmte Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten, mit denen er die Arbeitsgestaltung im Betrieb im Sinne der Beschäftigten beeinflussen kann. Das, was der Betriebsrat in privatwirtschaftlichen Unternehmen ist, ist der Personalrat im öffentlichen Dienst (siehe Seite 30).



Betriebsvereinbarungen sind Abmachungen, die zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberseite getroffen werden – das Pendant im öffentlichen Dienst ist die Dienstvereinbarung. Sie sind nur für den entsprechenden Betrieb gültig und können z. B. Regelungen zur Arbeitszeit, zur Pausengestaltung oder über Zuschüsse für Fahrtgeld oder Kantinenessen beinhalten.

Das **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)** ist die rechtliche Grundlage für die betriebliche Mitbestimmung von Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung. Es regelt die Wahl der Interessenvertretungen sowie deren Aufgaben und Rechte.

Mit einer **Bewerbung** bekundest du gegenüber einem Unternehmen dein Interesse an einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Wenn man dich für geeignet hält, wirst du zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, das dann ggf. über einen Einstellungstest zu einer Einstellung führt.

Im Begriff **Bildungsträger** sind eine Menge unterschiedliche Formen von Ausbildungsträgern zusammengefasst. Gemeinsam ist diesen Bildungsträgern, dass sie kein wirtschaftliches Ziel verfolgen (wie z. B. Autos herstellen und verkaufen), sondern ausschließlich die praktische Berufsausbildung von Azubis. Deswegen gilt für Azubis in außerbetrieblichen Bildungsträgern nicht das Wahlrecht zur JAV nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Stattdessen können Azubis in Bildungsträgern eine eigene Interessenvertretung (IV) gründen, um ihre Interessen und Forderungen durchzusetzen (siehe Seite 32).

Der Begriff **Bildungsurlaub** benennt das Recht auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für bestimmte Bildungsmaßnahmen. Das kann ein Sprachaustausch nach Spanien sein, ein Computerkurs oder auch ein Seminar zur Qualität der Ausbildung. Da Bildung in der BRD Ländersache ist, gibt es in jedem Bundesland unterschiedliche Regelungen und Handhabungen. Wende dich am besten an deine zuständige Gewerkschaft (Kontakte siehe Seite 88).

- ▶ **Bayern:** Es gibt leider kein Bildungsurlaubsgesetz. Damit du trotzdem Seminare besuchen kannst, kontaktiere am besten deine zuständige Gewerkschaft.
- ▶ **Baden-Württemberg:** Es gibt leider kein Bildungsurlaubsgesetz. Damit du trotzdem Seminare besuchen kannst, kontaktiere am besten deine zuständige Gewerkschaft.
- ▶ **Berlin:** Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung und unter 25 Jahre alt bist, dann kannst du zehn Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr in Anspruch nehmen. Wenn du älter als 25 Jahre bist, sind es zehn Arbeitstage Bildungsurlaub innerhalb von zwei Kalenderjahren.
- ▶ **Brandenburg:** Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung bist, hast du Anspruch auf zehn Arbeitstage Bildungsurlaub innerhalb von zwei Kalenderjahren.
- ▶ **Bremen:** Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung bist, hast du Anspruch auf zehn Arbeitstage Bildungsurlaub innerhalb von zwei Kalenderjahren.
- ▶ **Hamburg:** Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung bist, kannst du entweder fünf Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr oder zehn Arbeitstage in zwei Jahren in Anspruch nehmen.
- ▶ **Hessen:** Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung bist, dann kannst du entweder fünf Arbeitstage Bildungsurlaub

laub pro Jahr oder zehn Arbeitstage in zwei Jahren in Anspruch nehmen.

- ▶ **Mecklenburg-Vorpommern:** Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung bist, kannst du in Mecklenburg-Vorpommern einmalig während deiner Ausbildungszeit fünf Arbeitstage Bildungsurlaub in Anspruch nehmen. Nach der Ausbildung stehen dir jährlich fünf Tage zur Verfügung.
- ▶ **Niedersachsen:** Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung bist, kannst du entweder fünf Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr oder zehn Arbeitstage in zwei Jahren in Anspruch nehmen.
- ▶ **Nordrhein-Westfalen:** Im Gegensatz zu anderen Beschäftigten in NRW gibt es leider keinen Bildungsurlaub für Auszubildende. Damit du trotzdem Seminare besuchen kannst, kontaktiere am besten deine zuständige Gewerkschaft.
- ▶ **Rheinland-Pfalz:** Wenn du mindestens zwölf Monate in der Ausbildung bist, kannst du dich in deiner Ausbildung insgesamt drei Tage für gesellschaftspolitische Weiterbildung freistellen lassen. Nach der Ausbildung hast du Anspruch auf zehn Arbeitstage Bildungsurlaub in zwei Kalenderjahren.
- ▶ **Saarland:** Du hast pro Jahr Anspruch auf drei Arbeitstage Bildungsurlaub, die du durch eigene Freizeit noch erhöhen kannst. Die Ansprüche können für zwei Kalenderjahre zusammengefasst werden.
- ▶ **Sachsen:** Es gibt leider kein Bildungsurlaubsgesetz. Damit du trotzdem Seminare besuchen kannst, kontaktiere am besten deine zuständige Gewerkschaft.
- ▶ **Sachsen-Anhalt:** Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung bist, dann kannst du fünf Arbeitstage Bildungsurlaub

pro Jahr in Anspruch nehmen. Später können auch zehn Arbeitstage Bildungsurlaub in zwei Kalenderjahren beansprucht werden.

- ▶ **Schleswig-Holstein:** Wenn du seit mindestens sechs Monaten in der Ausbildung bist, dann kannst du fünf Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr in Anspruch nehmen. Später können auch zehn Arbeitstage Bildungsurlaub in zwei Kalenderjahren beansprucht werden.
- ▶ **Thüringen:** Es gibt leider kein Bildungsurlaubsgesetz. Damit du trotzdem Seminare besuchen kannst, kontaktiere am besten deine zuständige Gewerkschaft.

Ziel des **Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG)** ist es, jedem jungen Menschen unabhängig von der sozialen und wirtschaftlichen Situation eine Ausbildung zu ermöglichen. Wenn die Auszubildenden oder Studierenden, deren Eltern oder Ehepartnerinnen bzw. -partner nicht die notwendigen finanziellen Leistungen aufbringen können, so hilft das BAföG mit einem Zuschuss oder Darlehen weiter (siehe Seite 35).

D

Eine **Dienstvereinbarung** ist eine Abmachung, die zwischen Personalrat und Arbeitgeberseite im öffentlichen Dienst getroffen werden. Sie ist nur für diese Dienststelle gültig und kann Regelungen zu Pausenzeiten, Kantinenessen o. ä. enthalten.

Das **Duale System** ist das Ausbildungssystem, in dem Auszubildende sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule lernen (siehe Seite 10). Praktisch wird dies in der betrieblichen Ausbildung vollzogen.


E

Sogenannte **Ein-Euro-Jobs** sind geringfügig bezahlte Beschäftigungsmaßnahmen für Erwerbslose. Damit können sich Erwerbslose Geld dazuverdienen, indem sie beispielsweise wohltätige Dienste absolvieren. Leider nutzen einige Firmen die Ein-Euro-Jobber aus, um Normal-Beschäftigte zu ersetzen.

Die **Erstuntersuchung** dient dazu, deinen Gesundheitszustand vor dem Ausbildungsbeginn festzustellen (siehe Seite 14).

Das **Elterngeld** ist eine Zahlung an Eltern, deren Kinder nach dem 01.01.2007 geboren wurden. Wenn ein Elternteil die Erwerbstätigkeit auf unter 30 Stunden pro Woche reduziert, kann für maximal zwölf Monate Elterngeld beantragt werden. Dieser Zeitraum verlängert sich um zwei weitere Monate, sofern auch der zweite Elternteil mindestens für diese beiden Monate die Elternzeit in Anspruch nimmt oder wenn ein alleinerziehendes Elternteil Elterngeld beantragt. Das Elterngeld beträgt 67 Prozent des im letzten Jahr durchschnittlich bezogenen Nettoeinkommens, jedoch maximal 1.800 Euro und mindestens 300 Euro für Nicht-Erwerbstätige. Für Eltern, die weniger als 1.000 Euro Nettoeinkommen hatten, steigt die Ersatzquote auf bis zu 100 Prozent an. Für Geschwister und Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld. Weitere Informationen bekommst du unter www.bmfsfj.de oder bei deiner Gewerkschaft.

Die **Elternzeit** ist eine Zeit nach der Geburt des Kindes, in der die Eltern einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit haben und unter einem besonderen Kündigungsschutz stehen. Sie kann von einem oder beiden Elternteilen beansprucht werden. Die Elternzeit ist

auf maximal drei Jahre beschränkt. Während der Elternzeit können die Eltern noch einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Der Anspruch auf Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor dem gewünschten Antrittszeitpunkt im Unternehmen geltend gemacht werden. Gleichzeitig muss erklärt werden, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume der Erziehungsurlaub in Anspruch genommen werden möchte. Eine Inanspruchnahme der Elternzeit oder ein Wechsel unter den Berechtigten ist dreimal zulässig.

F

Das **Fachabitur** ermöglicht dir deutschlandweit den allgemeinen Zugang zu den Fachhochschulen. Du kannst dein Fachabitur an einer Fachoberschule absolvieren.

Diese Schulen setzen in der Regel einen Realschulabschluss und eine abgeschlossene Berufsausbildung voraus (siehe Seite 47).

Die **Fachhochschule** ist eine Hochschule, an der du mit einem Fachabitur studieren kannst (siehe Seite 47).

Die **Fachoberschule** ist eine berufsbildende Schule, an der du dein Fachabitur absolvieren kannst (siehe Seite 47).

Das **Freiwillige Soziale, Politische oder Ökologische Jahr** ist ein Freiwilligendienst für Männer und Frauen. Du kannst damit in einer öffentlichen Einrichtung gemeinnützige Arbeit leisten und ggf. praktische Erfahrungen für den späteren Beruf sammeln (siehe Seite 47).


G

Als **Gesetzlichen Vertreter oder Gesetzliche Vertreterin** bezeichnet man Personen, die Minderjährige vor dem Gesetz vertreten, z. B. beim Abschluss eines Berufsausbildungsvertrags. In den meisten Fällen sind das die Eltern.

Erst mit deinem 18. Geburtstag bist du voll mündig und kannst rechtliche Entscheidungen selbständig treffen.

Gewerkschaften sind Zusammenschlüsse von abhängig Beschäftigten. Sie vertreten deren Interessen und die Interessen der Beschäftigten im Allgemeinen. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist freiwillig, aber unbedingt sinnvoll. Sie kostet in der Regel ein Prozent des Bruttomonatsentgeltes (siehe Seite 51). Der Dachverband der Gewerkschaften ist der DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund.

Gleichberechtigung zielt auf gleiche Chancen und Möglichkeiten von Männern und Frauen ab. Obwohl die Gleichberechtigung gesetzlich verankert ist, sieht die Realität anders aus. Noch immer bekommen Frauen ein Viertel weniger Lohns für den gleichen Job und sind in Führungsetagen von Wirtschaft und Politik selten vertreten.

H

Die **Handwerksordnung** bildet die Rechtsgrundlage für die Berufsausübung und die Organisation im Handwerk.

Unter **Insolvenz** versteht man die drohende oder bereits eingetretene Zahlungsunfähigkeit eines Unternehmens. Nach Anmeldung der Insolvenz kann das Insolvenzverfahren eröffnet werden. Dabei wird ein Insolvenzverwalter eingesetzt, der die Zahlungsfähigkeit wieder herstellen oder das Unternehmen abwickeln soll, um bestehende Ansprüche von Gläubigern wie zum Beispiel Banken oder Geschäftspartnern zu befriedigen. Während des Insolvenzverfahrens solltest du weiter zur Ausbildung gehen. Die betroffenen Beschäftigten und Auszubildenden können bei der Agentur für Arbeit für maximal drei Monate ein Insolvenzgeld als Ersatz für den ausgefallenen Lohn beantragen (siehe Seite 25).

Die **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** ist die gewählte Interessenvertretung für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende bis zum 25. Lebensjahr. Die JAV hat bestimmte rechtliche Möglichkeiten, sich z. B. für die Qualität der Ausbildung, für den Erhalt von Ausbildungsplätzen oder für jugendspezifische Interessen einzusetzen (siehe Seite 31).

Das **Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)** gilt für alle Beschäftigten, die jünger als 18 Jahre sind – egal ob Auszubildende, Hilfskräfte, Praktikanten und Praktikantinnen oder ausgelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das Gesetz schränkt zum Schutz der Jugendlichen u. a. Arbeitszeiten und Betätigungsfelder ein (siehe Seite 15) und setzt einen höheren Mindeststandard für Pausen, Urlaub etc. (siehe Seite 16).


K

Kindergeld wird normalerweise für Kinder bis zum 18. Lebensjahr gezahlt. Es kann aber bis zur Vollendung des 25. Lebensjahrs weiter gezahlt werden, solange du dich in der Ausbildung (Schule, Berufsausbildung oder Studium) befindest und nicht mehr als 7.680 Euro im Jahr bzw. 640 Euro monatlich verdienst. Für das erste und zweite Kind werden monatlich 164 Euro, für das dritte Kind 170 Euro und für jedes weitere Kind 195 Euro gezahlt. Kindergeld wird bei der zuständigen Familienkasse beantragt – diese ist normalerweise bei der Agentur für Arbeit angesiedelt.

Klassensprecherinnen und Klassensprecher sind die gewählte Interessenvertretung für Schulklassen. Sie vertreten die Anliegen der Schüler und Schülerinnen gegenüber den Lehrerinnen und Lehrern oder in der Schulkonferenz. Auch bei Problemen mit einzelnen Lehrerinnen oder Lehrern steht die schulische Interessenvertretung hilfreich zur Seite (siehe Seite 29).

Die **Krankenkasse** ist der Träger der Krankenversicherung, in der alle abhängig Beschäftigten versichert sein müssen. Erst ab einer bestimmten Einkommensgrenze gibt es die Möglichkeit, freiwillig in eine private Krankenkasse zu wechseln. Es gibt verschiedene Krankenkassen wie die Allgemeine Ortskrankenkasse (AOK), Ersatzkassen wie die Barmer, Betriebskrankenkassen sowie Innungskrankenkassen, die meist nach einer bestimmten Branche ausgerichtet sind.


Die **Krankenversicherung** ist eine wesentliche Säule des Sozialversicherungssystems. Durch die Krankenversicherung sind Beschäftigte vor Verdienstaussfällen durch längerfristige Krankheiten geschützt. Die

Beiträge zur Sozialversicherung werden je zur Hälfte von der Arbeitgeberseite und den Beschäftigten gezahlt. Allerdings müssen sämtliche Zuzahlungen wie Praxisgebühr, Arzneizuzahlungen etc. allein von den Beschäftigten getragen werden. Die Beiträge für die Sozialversicherungen werden nach einem bestimmten Prozentsatz berechnet und steigen also mit dem Einkommen. Die Beitragspflicht endet leider bei besonders hohen Einkommen (Beitragsbemessungsgrenze). Diese Grenze liegt derzeit bei 3.675 Euro brutto im Monat.

Kriegsdienstverweigerung bedeutet, aus Gewissensgründen den Dienst an der Waffe abzulehnen. Männer, die sich gegen den Kriegsdienst entscheiden, müssen unmittelbar vor der Einberufung zur Bundeswehr eine Erklärung zur Kriegsdienstverweigerung an das Kreiswehersatzamt schicken. Sobald diese akzeptiert wurde, kann man sich um eine Zivildienststelle oder ein Freiwilliges Jahr kümmern (siehe Seite 46).

Eine **Kündigung** ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin oder die Arbeitgeberseite. Meist ist sie mit einer Frist verbunden, abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Eine arbeitgeberseitige Kündigung kann nicht so ohne Weiteres ausgesprochen werden. Falls es dazu kommt, solltest du dich in jedem Falle bei deiner Gewerkschaft beraten lassen (siehe Seite 22).

Das **Kündigungsschutzgesetz** befasst sich ausschließlich mit den Themen Kündigung und Kündigungsrecht. Das Gesetz gibt Auskunft darüber, wann eine Kündigung nicht gerechtfertigt und somit anfechtbar ist. Allerdings gilt das Kündigungsschutzgesetz nur für Beschäf-



tigte, die länger als sechs Monate in einem Betrieb mit mindestens 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ausgenommen Azubis, tätig sind.

In der **Kurzarbeit** werden Arbeitszeit und Arbeitslohn eines Beschäftigten reduziert, damit das Unternehmen während einer schwierigen Wirtschaftslage bei den Personalkosten entlastet wird und Kündigungen vermieden werden. Der Anteil des wegfallenden Lohns, wird dem Beschäftigten zu 60 Prozent (bzw. 67 Prozent wenn er Kinder hat) durch das Kurzarbeitergeld von der Bundesagentur für Arbeit ersetzt. Da Auszubildende kein Arbeits- sondern ein Lernverhältnis haben, können sie nicht in Kurzarbeit gehen (siehe Seite 25).

L Der **Lebenslauf** ist bei der Bewerbung genauso wichtig wie ein überzeugendes Anschreiben. Es gilt: klare Informationen, warum dein Lebensweg sich auf eine Anstellung bei genau diesem Unternehmen zu bewegt. Der Lebenslauf sollte chronologisch nach Sachgruppen geordnet sein (zuerst persönliche Daten, dann Schulbildung, Berufserfahrung, EDV-Kenntnisse, Fremdsprachen, sonstige Fähigkeiten/Qualifikationen/praktische Erfahrungen, Aktivitäten/Hobbys). Mehr Tipps zur Bewerbung findest du unter www.dgb-jugend.de.

M

Mitbestimmung ist der Fachbegriff für die Rechte von Betriebs- oder Personalrat, bestimmte Entscheidungen im Betrieb mitzugestalten. Immer wenn Betriebs- oder Personalrat zu einem Vorhaben ihr Einverständnis geben müssen, ist von Mitbestimmung die Rede. Zusätzlich gibt es noch Mitwirkungs- und Informationsrechte (siehe Seite 30).

Der Begriff **Mobbing** leitet sich aus dem englischen Wort »mob« ab, was so viel bedeutet wie »lärmend über jemanden herfallen, anpöbeln, angreifen, attackieren«. Mobbing bedeutet Psychoterror am Arbeitsplatz und kann immer auftreten, wenn Menschen über längere Zeit in Gruppen zusammenkommen. Mobbing kann unterschiedliche Formen annehmen, wie z. B. Schikanen, Intrigen, Hinterhältigkeiten, Lügen und Täuschungen. Gegen Mobbing muss man sich wehren. Deine Gewerkschaft unterstützt dich dabei.

Das **Mutterschutzgesetz (MuSchG)** schützt werdende und junge Mütter vor Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz. »Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.« Das sagt § 1 des Mutterschutzgesetzes. Darüber hinaus regelt das Gesetz den Kündigungsschutz für Schwangere sowie den Mutterschutzurlaub (siehe Seite 24).


P

(Ruhe-)Pausen im Betrieb sind Arbeitsunterbrechungen von mindestens 15 Minuten. Je nach Alter und Arbeitszeit steht dir unterschiedlich viel Zeit für Pausen zu (siehe Seite 16).

Der **Personalrat** ist die Interessenvertretung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Er hat die gleichen Aufgaben innerhalb der betrieblichen Interessenvertretung wie der Betriebsrat (siehe Seite 30).

Die **Pflegeversicherung** ist der jüngste Zweig des Sozialversicherungssystems. Sie sichert ihre Mitglieder im Pflegefall mit entsprechenden Sach- und Geldleistungen ab. Mitglieder sind alle, die in die Krankenkasse einzahlen.

Die **Probezeit** beginnt unmittelbar mit deiner Ausbildung. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate, in der vollzeitschulischen Ausbildung höchstens sechs Monate betragen. Innerhalb dieser Zeit kann eine Kündigung von Arbeitgeberseite oder auch von dir grundlos ausgesprochen werden (siehe Seite 13).

Q

Unter den Begriff **Qualität der Ausbildung** fällt alles, was deine Ausbildung zu einer qualifizierten, hochwertigen Lernzeit für dich macht (siehe Seite 12).


R

Rechtsschutz ist der Schutz für Gewerkschaftsmitglieder auf einen Anwalt oder eine Anwältin in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Manchmal ist ein Prozess vor einem Arbeits- oder Sozialgericht die letzte Möglichkeit,

um seine Rechte durchzusetzen – etwa wenn man sich gegen eine Kündigung oder Abmahnung wehren will. Der Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder beinhaltet sowohl gerichtliche Verfahren als auch eine professionelle Rechtsberatung. Gewerkschaftsmitglieder können sich so vor Gericht professionell vertreten lassen und – wenn nötig – ohne finanzielles Risiko mehrere Instanzen durchlaufen (siehe Seite 51).

Das **Renteneintrittsalter** bezeichnet das Alter, in dem eine abschlagsfreie Rente möglich ist. In Deutschland ist dies aktuell mit 65 Jahren möglich. Die SPD/CDU-Koalition beschloss im März 2007 eine schrittweise Erhöhung des Eintrittsalters für die Regelaltersrente. Diese »Rente mit 67« erschwert jungen Menschen die Arbeitsplatzsuche, da ältere Menschen nun länger arbeiten müssen. Schon heute können die meisten Beschäftigten nicht mehr bis 65 arbeiten. Für diejenigen, die früher in Rente gehen wollen, sind häufig Rentenkürzungen die Folge. Die Gewerkschaftsjugend kritisiert die »Rente mit 67« deswegen als Rentenkürzungsgesetz.

Die **Rentenversicherung** ist eine Säule des Sozialversicherungssystems. In ihr sind fast alle Beschäftigten pflichtversichert. Die Hauptaufgabe der Rentenversicherung ist die Zahlung der Rente an Versicherte und Hinterbliebene sowie für medizinische Maßnahmen wie z. B. Kuren zur Besserung und Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit. Da die gesetzliche Rente zukünftig wahrscheinlich nicht sehr steigen



wird, sichern sich viele Beschäftigte zusätzlich durch eine betriebliche Altersvorsorge sowie eine private Rentenversicherung ab. Im Gegensatz zur solidarischen finanzierten gesetzlichen Rente basiert die private Rentenversicherung auf der Anhäufung von Kapitaleigentum und ist somit von der Wirtschaftstätigkeit sowie den Kapitalmärkten stärker abhängig.

S

Die **Schulkonferenz** ist ein schulisches Gremium, das je nach Bundesland zu bestimmten Anteilen mit Lehrerinnen und Lehrern, Eltern sowie Schülerinnen und Schülern besetzt ist. Die Schulkonferenz berät und beschließt zu schulischen Problemen und kann somit von der Schülervvertretung für das Einbringen eigener Anliegen genutzt werden (siehe Seite 29).

Die **Schwerbehindertenvertretung** wird in Betrieben mit schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen gewählt. Sie vertritt gegenüber dem Betriebsrat und innerhalb der Belegschaft deren besondere Interessen (siehe Seite 33).

Sexuelle Belästigung sollte es eigentlich gar nicht geben. Deshalb wurde das Thema auch lange Jahre totgeschwiegen. Trotzdem ist das Problem heute noch so aktuell wie vor hundert Jahren. Eine Umfrage in mehreren großen Betrieben Deutschlands hat ergeben, dass zwei von drei weiblichen Angestellten während ihres Berufslebens bereits einmal in irgendeiner Form sexuell von einem Kollegen oder Vorgesetzten belästigt wurden. Erst im Jahre 1994 hat sich der Gesetzgeber entschlossen, zumindest den Versuch zu machen, bedrängte Frauen zu schützen. Und zwar durch das »Gesetz zum Schutze der Beschäftig-

ten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz« (Beschäftigten-Schutzgesetz). Der Gesetzgeber gesteht im Falle einer sexuellen Belästigung den Betroffenen erhebliche Rechte zu und verpflichtet die Arbeitgeberseite, Maßnahmen zum Schutz der Angestellten zu ergreifen. Gegen sexuelle Belästigung muss man sich wehren. Deine Gewerkschaft unterstützt dich dabei. Erste, schnelle Hilfe findest du – auch anonym – unter www.doktor-azubi.de, dem Online-Beratungsforum der DGB-Jugend.

Solidarität ist, wenn sich Menschen füreinander einsetzen und sich bei der Umsetzung ihrer Interessen unterstützen, auch wenn sie im Augenblick von einem Problem nicht betroffen sind. Solidarität ist das wichtigste Grundprinzip von Gewerkschaften (siehe Seite 51).

Das **Sozialversicherungssystem** ist der wichtigste Bereich der sozialen Sicherung. Es beinhaltet Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung.

Streik ist das rechtmäßige und letzte Mittel der Gewerkschaften, in Tarifauseinandersetzungen für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zu kämpfen. Da die Beschäftigten keine Produktionsmittel besitzen, können sie die Arbeitgeberseite nur durch den Entzug der Arbeitskraft unter Druck setzen – eben durch Streik. Auch Azubis haben das Recht zu streiken, wenn es um ihre Belange geht. Für die Zeit des Streiks zahlen die Gewerkschaften ihren streikenden Mitgliedern Streikunterstützung. In vielen Ländern Europas ist zusätzlich der politische Streik erlaubt. Der richtet sich nicht gegen den Arbeitgeber in einer Tarifverhandlung richtet, sondern dient als Druckmittel für politische Forderungen.


T

Die **Tarifautonomie** ist das Recht der Tarifvertragsparteien, eigenständig und ohne Einwirkung von außen einen Tarifvertrag miteinander abzuschließen.

Tarifverträge regeln Löhne, Gehälter, Arbeitszeiten und allgemeine Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten einer Branche. Sie werden von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, dem Arbeitgeberverband sowie den entsprechenden Gewerkschaften ausgehandelt. Tarifverträge sind zeitlich begrenzt und müssen nach Ablauf neu verhandelt werden. Falls der eigene Betrieb den Tarifvertrag mit abgeschlossen hat, haben Gewerkschaftsmitglieder einen einklagbaren Rechtsanspruch auf die tariflichen Leistungen (siehe Seite 51).

Tarifvertragsparteien sind die beiden Seiten, die einen Tarifvertrag miteinander verhandeln und abschließen. Zum einen die Gewerkschaften und zum anderen die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzw. deren Verbände.

U

Übernahme meint die Übernahme in ein Facharbeiterverhältnis im erlernten Beruf, nachdem du die Abschlussprüfung bestanden hast. Leider gibt es kein prinzipielles Recht auf eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung

– Ausnahmen gibt es in einigen Tarifverträgen. Du solltest dich deshalb frühzeitig (etwa drei Monate vor Abschluss) nach einer Übernahme erkundigen und dich mit Betriebs- oder Personalrat zusammensetzen. JAV-Mitglieder haben als Interessenvertretung einen Anspruch auf eine Übernahme nach der Ausbildung (siehe Seite 45).

Die gesetzliche **Unfallversicherung** ist ein Zweig des Sozialversicherungssystems. In der Unfallversicherung sind alle Beschäftigten und Auszubildenden versichert. Der Versicherungsschutz besteht während der versicherten Tätigkeit sowie auf dem dazu benötigten Hin- und Rückweg, sprich Arbeitsweg. Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung trägt das Unternehmen. Die Träger der Unfallversicherung, die Berufsgenossenschaften, finanzieren darüber Unfallverhütung, Unfallrenten usw.

Urlaub ist die vollständig arbeitsfreie Zeit zur Erholung. Der gesetzliche Mindesturlaub ist je nach Alter gestaffelt. Für die meisten Branchen ist in den Tarifverträgen ein Urlaubsanspruch ausgehandelt, der über dem Mindestanspruch liegt (siehe Seite 19).

V **Vergütung** ist ein anderes Wort für Gehalt. Bei Auszubildenden spricht man von einer Ausbildungsvergütung, weil Azubis zum Lernen im Betrieb sind und nicht nur zum Arbeiten (siehe Seite 20).

Vertrauensleute haben im Betrieb eine andere Aufgabe als Betriebs- oder Personalräte. Die Vertrauensleute sind die Interessenvertreter und -vertreterinnen der Gewerkschaftsmitglieder in den Abteilungen. Sie wissen durch den täglichen Kontakt mit der Belegschaft am besten, wo der Schuh drückt.

Vollzeitschulische Ausbildung heißt eine Ausbildung, wenn sie – mit Ausnahme von Praktika – ausschließlich an der Schule absolviert wird. Meist ist der Status dann nicht »Auszubildende oder Auszubildender«, sondern »Schülerin oder Schüler«. Im Gegensatz zur Dualen

Ausbildung gibt es bei der vollzeitschulischen meist keine Ausbildungsvergütung (nur Fahrtkostenzuschuss, BAföG für Schülerinnen und Schüler u. ä.). Da mit dem neuen Berufsbildungsgesetz auch vollzeitschulische Ausbildungsgänge zur Prüfung bei den Kammern zugelassen werden können, ist es jetzt auch möglich, ohne Ausbildungsvertrag eine Ausbildung zu absolvieren.

W

Ein **Warnstreik** ist eine kurze Arbeitsniederlegung durch abhängig Beschäftigte, um im Zuge von Tarifverhandlungen Druck aufzubauen. Im Gegensatz zum Streik (siehe Seite 84) wird das fehlende Entgelt nicht durch die Zahlung von Streikunterstützung ausgeglichen.

Wehrdienstverweigerer – siehe Kriegsdienstverweigerung.

Z

Der **Zivildienst** ist der Wehersatzdienst für Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen. Als Ersatz zum Zivildienst können Männer mittlerweile auch ein Freiwilliges Politisches, Soziales oder Ökologisches Jahr ableisten (siehe Seite 46).

Das **Zukunftsinvestitionsprogramm** ist eine Forderung der Gewerkschaften zur Beseitigung von Mängeln und Investitionsbedarf in den Bereichen Bildung, Umwelt und Soziales. Nach vielen Jahren Sparwut ist die nachholende Investition von mehreren Milliarden Euro nötig, um die Qualität in diesen Bereichen zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen.

08

**Adressen und Kontakte:
An wen kannst
du dich wenden?**



DGB

DGB Bundesvorstand, Bereich Jugend

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Tel.: 030/24060-371

E-Mail: jugend@dgb.de

DGB Bezirk Baden-Württemberg

Annika Wörsdörfer, Bezirksjugendsekretärin

Willi-Bleicher-Straße 20, 70174 Stuttgart

Tel.: 0711/2028248

E-Mail: annika.woersdoerfer@dgb.de

DGB Bezirk Bayern, Abt. Jugend & Bildung

Mario Patuzzi, Bezirksjugendsekretär

Schwanthalerstraße 64, 80336 München

Tel.: 089/51700226

E-Mail: mario.patuzzi@dgb.de

DGB Bezirk Berlin-Brandenburg

Daniel Wucherpfennig, Bezirksjugendsekretär

Keithstraße 1–3, 10787 Berlin

Tel.: 030/21240312

E-Mail: daniel.wucherpfennig@dgb.de

DGB Jugend Hessen-Thüringen

Cornelia Doerries, Bezirksjugendsekretärin

Wilhelm-Leuschner-Straße 69–77, 60329 Frankfurt/Main

Tel.: 069/27300557

E-Mail: cornelia.doerries@dgb.de

DGB Bezirk Niedersachsen-Bremen Sachsen-Anhalt

Frank Ahrens / Hanna Piotter, Bezirksjugendsekretär/-in

Otto-Brenner-Straße 7, 30159 Hannover

Tel.: 0511/126 01 - 60

E-Mail: frank.ahrens@dgb.de; hanna.piotter@dgb.de

DGB Bezirk Nord

Heiko Gröpler, Bezirksjugendsekretär

Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg

Tel.: 040/28 58 - 256

E-Mail: heiko.groepler@dgb.de

DGB Bezirk NRW

Antonia Kühn, Bezirksjugendsekretärin

Friedrich-Ebert-Straße 34–38, 40210 Düsseldorf

Tel.: 0211/368 31 35

E-Mail: antonia.kuehn@dgb.de

DGB Jugend Sachsen

André Schnabel, Bezirksjugendsekretär

Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Tel.: 0351/863 31 03

E-Mail: andre.schnabel@dgb.de


DGB Jugend Sachsen-Anhalt

Katrin Skirlo, Landesjugendsekretärin

Otto-von-Guericke-Straße 6, 39104 Magdeburg

Tel.: 0391/625 03 30

E-Mail: katrin.skirlo@dgb.de



DGB Jugend West

Holger Meuler, Bezirksjugendsekretär
Fritz-Dobisch-Straße 5, 66111 Saarbrücken
Tel.: 0681/400 01 24
E-Mail: holger.meuler@dgb.de

DGB Jugend Rheinland Pfalz

Susi Wingertzahn, Landesjugendsekretärin
Kaiserstraße 26–30, 55116 Mainz
Tel.: 06131/28 16 37
E-Mail: susanne.wingertzahn@dgb.de

Gewerkschaften

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Christel Faber, Sekretariat Vorsitzende
Reifenberger Straße 21, 60444 Frankfurt/Main
E-Mail: christel.faber@gew.de

Gewerkschaft NGG Hauptvorstand

Gerd-Joachim Langecker, Berufl. Bildung Referat Junge NGG
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg
E-Mail: joachim.langecker@ngg.net

IG Bau Bundesvorstand VB VII

Christian Beck, Bundesjugendsekretär
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt/Main
E-Mail: christian-benjamin.beck@igbau.de

IG BCE Hauptverwaltung

Katy Hübner, Bundesjugendsekretärin
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover
E-Mail: katy.huebner@igbce.de

IG Metall Vorstand

Eric Leiderer, Bundesjugendsekretär
Ressort Jugend, Bildungs- und Qualifizierungspolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main
E-Mail: eric.leiderer@igmetall.de

Junge Gruppe der Gewerkschaft der Polizei

Marc Behle, Bundesjugendsekretär
Stromstraße 4, 10555 Berlin
E-Mail: jg@gdp-online.de



TRANSNET Gewerkschaft

Carsten Ganser, Bereich Jugend und Berufsbildung

Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt/Main

E-Mail: carsten.ganser@transnet.org

ver.di Bundesvorstand

Resort 14 – Abt. Jugend, Ringo Bischoff, Bundesjugendsekretär

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

E-Mail: ringo.bischoff@verdi.de

IMPRESSUM

6. überarbeitete Auflage (Stand Juni 2009)

Herausgeber: DGB Bundesvorstand, Bereich Jugend,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

www.dgb-jugend.de

V.i.S.d.P.: Ingrid Sehrbrock

Autoren und Autorinnen: Kirsten Breuer, Romana Dietzold,
Cornelia Dörries, Daniel Wittmer

Gestaltung: Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

Fotos: www.photocase.com, stock.xchng

Druck: PrintNetwork pn GmbH

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

