

GEMEINSAM GEWINNEN.



Deine Rechte in der Ausbildung

Tipps für den Berufsstart und
die Berufsausbildung

Inhaltsverzeichnis

- Seite 02 **01** Berufsausbildung: Tipps und Tricks
rund um die Ausbildung
- Seite 22 **02** Mitbestimmung in Betrieb und
Berufsschule: Was kannst du tun?
- Seite 28 **03** Geld: Finanzielle Hilfe während
der Ausbildung
- Seite 31 **04** Arbeitsschutz: Damit dir nichts
auf die Füße fällt
- Seite 34 **05** Nach der Ausbildung: Wie geht
es weiter?
- Seite 42 **06** Gewerkschaften: Was tun die
eigentlich?
- Seite 50 **07** Ausbildungslexikon:
Von Abmahnung bis Zivildienst
- Seite 82 **08** Adressen und Kontakte: An wen
kann ich mich wenden?

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 viele 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 DGB Jugend

01

Berufsausbildung: Tipps und Tricks rund um die Ausbildung



Mit der Berufsausbildung beginnt für dich ein neuer und spannender Lebensabschnitt. Du wirst mit vielen neuen Eindrücken konfrontiert und 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.

DER AUSBILDUNGS- VERTRAG

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. Erst dann ist er gültig. Natürlich musst du auch ein Exemplar des Vertrages erhalten. Dieser Vertrag ist wichtig und du solltest ihn gut aufbewahren.

Beim Ausbildungsvertrag musst du beachten, dass er mindestens folgende Punkte enthält:

- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung (in Form eines beiliegenden Ausbildungsplans oder Ausbildungsrahmenplans),
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
- Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätte stattfinden,
- Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit,
- Dauer der Probezeit,
- Zahlung und Höhe der Vergütung,
- Dauer des Urlaubs,
- Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- Hinweise auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

Für diese einzelnen Punkte darf jedoch nicht irgendwas im Ausbildungsvertrag stehen – es gibt bestimmte rechtliche Mindeststandards. Wir erläutern diese Mindeststandards im Folgenden – oder du schaust direkt im Ausbildungslexikon in Kapitel 06 nach.

DIE AUSBILDUNGS- INHALTE

Klar ist auch, dass deine Ausbildung ein bestimmtes Ziel hat. Dieses Ziel ist, alle Fertigkeiten und Inhalte deines Berufes zu erlernen, also die sogenannte Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit. 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 Fertigkeiten, Kenntnisse sowie Fähigkeiten, 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 sogenannten 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 unter anderem Folgendes:

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 für den einzelnen Ausbildungsbetrieb zu verfeinern, sollte jeder Ausbildungsbetrieb einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen. In dem ist dann zeitlich und sachlich gegliedert, wann du wo und durch wen welche Tätigkeiten lernst. 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 den Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans entspricht und 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.

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.

Viele Gewerkschaften haben diese Pläne auch auf ihren Internetseiten veröffentlicht und helfen dir mit Checklisten dabei zu überprüfen, ob deine Ausbildung gut ist oder Mängel aufweist.

DUALES SYSTEM? BERUFSSCHULE? BILDUNGSTRÄGER?

Es gibt verschiedene Formen der Berufsausbildung. Im Dualen System sind die beiden Lernorte der Betrieb und die Berufsschule. In der außerbetrieblichen Ausbildung sind es der Bildungsträger und die Berufsschule. In der vollzeitschulischen Ausbildung lernst du größtenteils in der (Berufs-)Schule und machst zusätzlich noch Praktika in Betrieben. 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 der Berufsschule mit den entsprechenden Lehrmitteln lässt manchmal zu wünschen übrig.

Die Qualität der Berufsschule sowie der Lehrerinnen und Lehrer kannst du ganz einfach 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 Schülerversammlung zusammensetzen, um etwas zu ändern.

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 betragen. Andere Vereinbarungen in deinem Arbeitsvertrag sind nicht zulässig. Auch Blockunterricht in der Berufsschule oder Krankheit in der Probezeit sind keine Gründe für eine längere Probezeit. Durch Krankheit kann sie sich nur verlängern, wenn dies ausdrücklich im Arbeitsvertrag 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.

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 und Gerätschaften (z. B. Computer oder Zeichentische) 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 Gesetz sagt 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.“ (Berufsbildungsgesetz BBiG §14).

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 diese 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 deine Ausbildung so gestaltet ist, wie wir es beschrieben haben, dürfte einer erfolgreichen Zwischenprüfung bzw. 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, die etwa nach der Hälfte der Ausbildung auf dich zukommt. Es ist auch möglich, dass die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen durchgeführt wird. Der erste Teil der Abschlussprüfung hätte 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.

DER GESUNDHEITS-CHECK VOR UND WÄHREND DER AUSBILDUNG

Durch diese ärztliche Untersuchung 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 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 können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche bis zu 8,5 Stunden beschäftigt werden.

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 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. Tarifvertragliche Regelungen 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 Azubis unter 18 Jahren gilt folgende Pausenregelung:

- Tägliche Arbeitszeit: 4 bis 6 Stunden
Ruhepause: 30 Minuten
 - Tägliche Arbeitszeit: mehr als 6 Stunden
Ruhepause: 60 Minuten
- Näheres regelt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JARbSchG §8).

Für Azubis über 18 Jahren gilt dagegen die Regelung:

- Tägliche Arbeitszeit: mehr als 6 Stunden
Ruhepause: 30 Minuten
- So steht es im Arbeitszeitgesetz (§4 ArbZG). Du darfst also nicht länger als 6 Stunden ohne Ruhepause beschäftigt werden.

WIE WIRD DIE BERUFS- SCHULZEIT 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 vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Unterricht nicht beschäftigt werden.
- 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 beschäftigt werden.

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.

WIE VIEL 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:

- Unter 16: Anspruch auf 30 Werktage Urlaub.
- Unter 17: Anspruch auf 27 Werktage Urlaub.
- Unter 18: Anspruch auf 25 Werktage Urlaub.

Hier gilt das Alter zu Beginn des Kalenderjahres.

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 enthalten 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 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.

WELCHEN KÜNDIGUNGSSCHUTZ HABEN AZUBIS?

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,
- wiederholtes Schwänzen der Berufsschule,
- Diebstahl und andere Straftaten während der Ausbildungszeit,
- rassistische und nationalsozialistische Äußerungen und Handlungen.

Du kannst ebenfalls bei schwerwiegenden Vorfällen fristlos kündigen, beispielsweise wenn du an deinem Arbeitsplatz geschlagen, gemobbt oder sexuell belästigt wirst. Schwerwiegende Gründe, die schon länger als zwei Wochen bekannt sind, können kein Anlass zur Kündigung sein. 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! Im Unterschied zur Kündigung kündigt beim Aufhebungsvertrag nicht eine Partei der anderen. Beim Aufhebungsvertrag lösen Azubi und Arbeitgeberseite das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen auf. Im Klartext heißt das: Beide Vertragspartner, Azubi und ausbildender Betrieb, wollen das Arbeitsverhältnis 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.

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 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“ Rechtsanwälten 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.

WAS IST, WENN EINE AUSZUBILDENDE 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.

ALLE FRAGEN GEKLÄRT?

Wenn nicht, dann frag doch bei deiner Gewerkschaft in deiner Nähe noch mal nach (siehe Kontakte im Heft). 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)

Aus der Schule kennst du Klassen- und Schulsprecherinnen oder -sprecher, die die Interessen der Schülerinnen und Schüler vertreten. Diese gibt es nicht nur in all-gemeinbildenden Schulen, sondern auch in der Berufsschule.

Die Schülervertretung (SV), wie sie auch manchmal genannt wird, dient dazu, die Belange der Schülerinnen und Schüler gegenüber den Schulinstitutionen (z.B. gegenüber den Lehrerinnen und Lehrern, der Schulleitung oder zum Teil auch in der Schulkonferenz) zu repräsentieren und aktiv zu 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 Förderung, Begleitung und Organisation von Veranstaltungen, Projekten, Arbeitskreisen etc.,
- die Unterstützung von Schülerinnen und Schülern bei Konflikten innerhalb der Schule (Probleme mit Lehrerinnen und Lehrern, Disziplinarmaßnahmen, Schulverweise 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. Eure Meinung und eure Argumente sind gefragt! 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 Tipps holen, z. B. für öffentlichkeitswirksame Aktionen, und viele praktische Hilfestellungen für die Arbeit als SV.

Im Arbeitsleben gibt es Vertretungen für die Interessen von Beschäftigten. In einem Betrieb ist das der Betriebsrat und im öffentlichen Dienst der Personalrat. Zudem jeweils noch die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), die Schwerbehindertenvertretung und die Vertrauensleute.

DER BETRIEBSRAT ODER PERSONALRAT

Der Betriebs- oder Personalrat vertritt die Interessen der Beschäftigten und wird alle vier Jahre neu gewählt. Eine seiner wichtigsten Aufgaben ist es, dafür zu sorgen, dass alle geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und andere Schutzbestimmungen zugunsten der Beschäftigten und Azubis eingehalten werden.

Betriebs- und Personalrat haben zum Beispiel darüber mitzuentcheiden, ob Überstunden oder Kurzarbeit gemacht und wie betriebliche Sozialeinrichtungen (etwa die Kantine) gestaltet werden. Und 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. Betriebs- und Personalräte können eine ganze Menge erreichen.

DIE JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVER- TRETUNG (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 in Diskussionen 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.

DIE INTERESSEN- VERTRETUNG (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 Bildungsträgers 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 bestimmen durchsetzen. Die Interessenvertretung kann sich dann z. B. für eine bessere Qualität der Ausbildung einsetzen. Es lohnt sich also!

DIE VERTRAUENSLEUTE UND DIE SCHWER- BEHINDERTENVERTRETUNG

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 dual, außer- oder überbetrieblich ausgebildet werden, können beim Arbeitsamt 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 Ausbildungsvergütung sowie das Einkommen deiner Eltern werden dabei verrechnet – falls du verheiratet bist, auch das deiner Partnerin oder deines Partners.

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

Und nicht zuletzt kannst du 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.

04

**Arbeitsschutz:
Damit dir nichts auf
die Füße fällt!**



Behrungen, 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 eventuellen Schäden vorzubeugen.

Das sagen auch diejenigen, die es wirklich wissen müssen. Zum Beispiel ein Lackierer, 20 Jahre, von DaimlerChrysler aus Berlin: „Vor Kurzem habe ich im Fernsehen einen Bericht über Langzeitschäden beim Umgang mit Lösungsmitteln gesehen. Nachträglich bin ich über unseren Ausbilder froh, der immer darauf bestanden hat, dass wir Lüftung und Filteranlagen einschalten und auch Schutzmasken tragen.“

Im Arbeitsschutzgesetz sind grundlegende Schutzvorschriften geregelt, an die jeder Betrieb gebunden ist. Das Gesetz verpflichtet die Arbeitgeberseite, 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 die Arbeitsplätze beschaffen 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 Sanitärräume 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.

05

Nach der Ausbildung: Wie geht es weiter?



DAS ARBEITS- ZEUGNIS

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. Dabei unterscheidet man das „Einfache Zeugnis“ vom „Qualifizierten Zeugnis“. 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.

Was ist besser: ein einfaches oder ein qualifiziertes Zeugnis? Zunächst einmal: Die Arbeitgeberseite ist verpflichtet, dir von sich aus ein einfaches Zeugnis auszustellen. Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis muss nur dann geschrieben werden, wenn du es verlangst (vgl. § 16 BBiG) – und das solltest du tun. Denn wenn du dich nach deiner Ausbildung bei einem anderen Unternehmen bewirbst, ist das neue Unternehmen in der Regel an einem „Qualifizierten Zeugnis“ interessiert. Es ist ausführlicher und aussagekräftiger, das Unternehmen kann sich so ein vermeintlich „besseres“ Bild von dir machen. Zudem 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 kann dieses Ausbildungszeugnis wichtig werden.

Achtung Zeugnissprache!

Dein Zeugnis hört sich toll an ... aber ist es das auch? Zeugnisse sollen wohlwollend formuliert sein und dem Auszubildenden im beruflichen Fortkommen helfen. Deshalb werden Zeugnisse sprachlich positiv formuliert. Aber Vorsicht: 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. Oft sind Formulierungen bei näherer Betrachtung nicht so positiv, wie es auf den ersten Blick scheint. 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: arbeitete nach Vorschrift, ohne Eigeninitiative
- „Sie war mit Interesse bei der Sache.“
heißt: nichts vorzuwerfen, aber auch keine Vorzüge
- „Er trug zum guten Betriebsklima bei.“
heißt: war faul und hat lieber mit Kollegen gequatscht statt zu arbeiten

Auch das Weglassen wichtiger Aspekte kann eine negative Bewertung sein. Beispielsweise muss in einem qualifizierten Zeugnis immer Leistung und Führung bzw. Verhalten im Betrieb bewertet werden. Fehlt etwa die Bewertung deines Verhaltens, 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 Betrieben ist die Übernahme fest im Tarifvertrag verankert. Meist ist sie aber nur auf 12 Monate begrenzt. Erkundige dich bei deinem Betriebs- oder Personalrat, der JAV oder deiner Gewerkschaft.

Wenn du von deinem Betrieb nicht übernommen wirst, gibt es immer noch andere Möglichkeiten für dich. 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.

Dazu einige Tipps von uns in unserer Broschüre „Soldaten und Kriegsdienstverweigerer“. Diese Broschüre kannst du unter www.dgb-jugend.de kostenlos herunterladen oder bestellen.

Die andere Alternative ist das Freiwillige Soziale, Ökologische oder Politische Jahr. Es ist möglich, anstelle des Zivildienstes ein solches 12-monatiges Freiwilligenjahr zu leisten. Praktisch wurden damit die Einsatzgebiete für anerkannte Kriegsdienstverweigerer um die Bereiche Soziales, Kultur, Politik und Umwelt erweitert.

Für Fragen rund um Zivildienst sowie die Freiwilligenjahre als Zivildienstersatz wende dich bitte an:

Zentralstelle für Recht und Schutz der Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen e.V.
Sielstraße 40, 26345 Bockhorn
Telefon: 04453.986 48-88, Fax: 04453.986 48-90
E-Mail: Zentralstelle.KDV@t-online.de
www.zentralstelle-kdv.de

Wenn du deinen Pflichtdienst bereits absolviert hast oder keinen zu leisten brauchst, gibt es nach der Ausbildung 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 SIND DIE VORAUSSETZUNGEN FÜR EIN FACHABITUR?

Die meisten Fachoberschulen bieten neben der einjährigen Ausbildung auch einen zweijährigen Bildungsweg an. Für die einjährige Ausbildung wird in der Regel ein Real-schulabschluss 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 meisten Fachoberschulen übernehmen bei dem zweijährigen Bildungsgang auch die fachpraktische Ausbildung.

WAS ERWARTET DICH BEIM FACHABITUR?

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.

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 dafür wurden schon genannt: Der Rechtsschutz in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten oder die Unterstützung bei Ausbildungsproblemen. Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern aber noch mehr: kostenlose Bildungsseminare, Azubi-Partys oder auch die Möglichkeit, sich gemeinsam mit anderen für bestimmte Forderungen einzusetzen. 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.

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. Die Mitglieder einer Gewerkschaft bestimmen, was sie gemeinsam tun. Das wichtigste Prinzip von Gewerkschaften ist Solidarität. Und damit meinen wir, dass sich Menschen füreinander einsetzen und sich bei der Umsetzung ihrer Interessen unterstützen – auch wenn sie augenblicklich von einem Problem nicht betroffen sind.

Das Prinzip von Solidarität kannst du schon in deiner Ausbildung erleben: Wenn du alleine etwas erreichen willst, ist das viel schwieriger, als wenn alle Azubis oder die ganze Belegschaft gemeinsam dafür kämpfen.

Und wenn du mal Probleme hast, dann wünschst du dir doch bestimmt auch Unterstützung, oder?

Deshalb ist es wichtig, dass möglichst viele Beschäftigte Mitglied in einer Gewerkschaft sind und sich aktiv beteiligen. Das gilt natürlich auch für Azubis, Schülerinnen und Schüler – denn schon in der Schule und in der Ausbildung gilt es, eure Interessen gemeinsam zu vertreten und durchzusetzen.

DER DGB UND DIE EINZELNEN MITGLIEDS-GEWERKSCHAFTEN



Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Im DGB haben sich acht Gewerkschaften zusammengeschlossen, um gemeinsame Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Insgesamt sind dies 6,4 Millionen Menschen. Mitglied werden kannst du nur in einer Mitgliedsgewerkschaft, nicht im DGB. 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 genau weißt, welche für dich die richtige ist, haben wir die acht Gewerkschaften und ihre jeweiligen Branchen aufgelistet:



IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

Beschäftigte und Auszubildende aus den Bereichen Bauhauptgewerbe, Wohnungswirtschaft, Landwirtschaft, Garten- und Landschaftsbau, Forstwirtschaft, Floristik, Facility Management, Gebäudereiniger, industrielle Dienstleistungen, 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

Beschäftigte und Auszubildende aus den Bereichen Metall (Metallindustrie und Metallhandwerk), 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 (Wasserschutzpolizei, Schutzpolizei, Bundesgrenzschutz, Kriminalpolizei) sowie alle, die in den zugehörigen Verwaltungen und Einrichtungen arbeiten. www.gdp.de/JungeGruppe



TRANSNET

Beschäftigte und Auszubildende in allen Bereichen des nationalen Verkehrs: Deutsche Bahn AG (mit Tochtergesellschaften), Bahnbehörden (Eisenbahnbundesamt, Bundeseisenbahnvermögen und Bahnkliniken), nicht-bundeseigene Bahnen, Scandlines, Bodenseeschiffahrtsbetriebe, Seilbahnen sowie Dienstleister im Eisenbahnverkehr. www.transnet-jugend.org



ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Betreut in den folgenden 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 (Speeditionen 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.

Für Azubis, Schülerinnen und Schüler, Studierende und junge Beschäftigte hat jede Gewerkschaft eine extra Jugendorganisation. 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 in Jugendausschüssen, schreiben Flugblätter oder malen Transparente, bilden uns auf Seminaren weiter oder gehen gemeinsam auf Demos.

Und das sind die zentralen Forderungen der Gewerkschaftsjugend:

- „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.

- Gegen Diskriminierung und Ausgrenzung – für ein solidarisches Miteinander in Betrieb und Gesellschaft. Rassismus und Rechtsextremismus haben bei uns keinen Platz.
- Für eine ausreichend hohe Ausbildungsvergütung. Jeder und jede Auszubildende muss sich selber versorgen und das Recht auf kulturelle und soziale Teilhabe in Anspruch nehmen können.
- Für eine 12-monatige Übernahme nach der Ausbildung im erlernten Beruf.
- Für eine Verbesserung und nachhaltige Kontrolle der Ausbildungsqualität.

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, hilf 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 Zivildienst



A

Die **Abmahnung** ist eine schriftliche Erklärung der Arbeitgeberseite, mit der das Verhalten des Beschäftigten als nicht vertragsgemäß gerügt wird. Eine wirksame Abmahnung ist Voraussetzung für eine verhaltensbedingte Kündigung (siehe Seite 18). Im Falle einer Abmahnung solltest du dich schnell an deine Gewerkschaft oder den Betriebs-/Personalrat bzw. die JAV wenden.

In der **Abschlussprüfung** deiner Ausbildung sollst du nachweisen, dass du die berufliche Handlungsfähigkeit sowie die Kenntnisse besitzt, die zur Ausübung deines Berufes notwendig sind. Ein ordnungsgemäß ausgefüllter schriftlicher Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) sowie eine erfolgreiche Zwischenprüfung sind Zulassungsvoraussetzungen für die Abschlussprüfung. Die Abschlussprüfung kann auch gestreckt in zwei Teilen absolviert werden (siehe Seite 12).

Die **Agentur für Arbeit** ist eine öffentliche Einrichtung, die gemeinsam von Gewerkschaften, Staat und Arbeitgeberverbänden verwaltet wird. Das heißt, die Entscheidungen werden gemeinsam von deren Vertreterinnen und Vertretern getroffen. 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 gehört nicht zu den Arbeits- und Ausbildungsmitteln, die den Auszubildenden im Rahmen der Berufsausbildung zur Verfügung gestellt werden muss. 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 32).

Arbeitslosigkeit ist ein umgangssprachlicher Begriff für Erwerbslosigkeit.

Arbeitslosengeld I können diejenigen beantragen, die 12 Monate ununterbrochen in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben. Die Bezugsdauer hängt u. a. vom Alter und der vorherigen Versicherungsdauer ab, die Höhe vom vorherigen Verdienst.

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.

Im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sind allgemeine Grundpflichten der Arbeitgeberseite und der Beschäftigten für den Arbeitsschutz festgelegt (siehe Seite 32).

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 32).

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.

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 32).

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 44).

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 13).

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 35).

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 Auszubildende 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 07).

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 10).

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 11).

Die Ausbildungsordnungen für alle anerkannten Ausbildungsberufe werden in Zusammenarbeit von Ministerien, Gewerkschaften und Arbeitgeberseite erarbeitet. Eine Ausbildungsordnung muss mindestens enthalten (siehe Seite 5):

- die Bezeichnung des Ausbildungsberufes,
- die Ausbildungsdauer,
- die Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Ausbildung sind (Ausbildungsberufsbild),
- eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung (Ausbildungsrahmenplan),
- die Prüfungsanforderungen.

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

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 05). 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 04).

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 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 27).

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 29).

Berichtsheft (siehe Ausbildungsnachweis).

Wenn von Berufsausbildung gesprochen wird, ist meistens die betriebliche Berufsausbildung in staatlich anerkannten Berufen gemeint. Alle wichtigen Regelungen zur Berufsausbildung sind im Berufsbildungsgesetz verankert.

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. Der derzeitige Höchstsatz der Unterstützung liegt bei etwa 550 EUR. 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 29).

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. Für jeden Wirtschaftszweig gibt es eine Berufsgenossenschaft, in der die entsprechenden Unternehmen und Verwaltungen Pflichtmitglied sind.

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 8). Für die Freistellung zur Berufsschule und die Anerkennung der Berufsschulzeiten als Arbeitszeiten gibt es genaue Regelungen (siehe Seite 15).

„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 25).

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 über einen Einstellungstest ggf. 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 27).

Der Begriff **Bildungsurlaub** benennt das Recht auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für bestimmte Bildungsmaßnahmen. Damit können abhängig Beschäftigte eine bestimmte Anzahl an bezahlten Arbeitstagen im Jahr für ihre persönliche Weiterbildung nutzen. Da Bildung in der BRD Ländersache ist, gibt es in jedem Bundesland unterschiedliche Regelungen und Handhabungen. Wende dich am besten an deine zuständige Gewerkschaft.

- *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 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* Wenn du seit mindestens sechs Monate in der Ausbildung bist, kannst du fünf Arbeitstage Bildungsurlaub im Kalenderjahr beanspruchen. Allerdings nur dann, wenn in deinem Betrieb mindestens zehn Beschäftigte arbeiten. Der Anspruch von zwei Kalenderjahren kann auch zusammengefasst werden.
- *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.

D

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (siehe Seite 44)

Das Duale System ist das Ausbildungssystem, in dem Auszubildende sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule lernen (siehe Seite 08). Praktisch wird dies in der betrieblichen Ausbildung vollzogen (siehe Seite 05).

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 12).

Erwerbslosigkeit ist der bessere Ausdruck für Arbeitslosigkeit.

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 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. 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 Erziehungsurlaub 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 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 40).

Die Fachhochschule ist eine Hochschule, an der du mit einem Fachabitur studieren kannst (siehe Seite 40).

Die Fachoberschule ist eine berufsbildende Schule, an der du dein Fachabitur absolvieren kannst (siehe Seite 40).

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 39).

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 43).

Gewerkschaft der Polizei (GdP) (siehe Seite 46)

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (siehe Seite 45)

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) (siehe Seite 46)

Gleichberechtigung zielt auf gleiche Chancen und Möglichkeiten von Männern und Frauen ab. Obwohl die Gleichberechtigung gesetzlich verankert ist, findet sie in der Realität wenig Zustimmung. Noch immer bekommen Frauen im Vergleich zu Männern durchschnittlich nur 80 Prozent des Lohns und sind in Führungsetagen von Wirtschaft und Politik selten vertreten.

H

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

Humanisierung der Arbeit bedeutet, die Arbeit menschenfreundlicher zu gestalten. Dazu zählt alles, was dem Schutz und der Erhaltung der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Arbeitszufriedenheit dient. Wesentliche Bestimmungen dazu sind im Arbeitsschutzgesetz geregelt.

I

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) (siehe Seite 45)

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) (siehe Seite 45)

Industriegewerkschaft Metall (IGM) (siehe Seite 46)

J

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 25).

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 und setzt einen höheren Mindeststandard für Pausen, Urlaub etc. (siehe Seite 32).

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 bis dritte Kind werden monatlich 154 Euro, für jedes weitere Kind 179 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 Schul- oder Berufsschulklassen. 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 Schülerinnen und Schülern hilfreich zur Seite (siehe Seite 23).

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 für die Kranken- und Pflegeversicherung derzeit bei 3.562,50 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 38).

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 18).

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

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. Etwas unterhalb der Mitbestimmungsrechte gibt es noch die Mitwirkungs- und Informationsrechte (siehe Seite 25).

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 (Monate oder Jahre) 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 Mütter 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 20).

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 14).

Der Personalrat ist die Interessenvertretung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Er hat die gleichen Aufgaben innerhalb der betrieblichen Interessenvertretung wie der Betriebsrat (siehe Seite 25).

Die Pflegeversicherung ist der jüngste Zweig des Sozialversicherungssystems. Sie sichert ihre Mitglieder im Pflegefall mit entsprechenden Sach- und Geldleistungen ab. Mitglied 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 18).

Q

Unter den Begriff Qualität der Ausbildung fällt alles, was deine Ausbildung zu einer qualifizierten, hochwertigen Lernzeit für dich macht:

- Qualifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder in ausreichender Zahl. Um tatsächlich qualifiziert ausbilden zu können, muss der Betrieb genügend Personal haben, dem auch genügend Zeit für die Ausbildung und für regelmäßige eigene Weiterbildungen zur Verfügung steht.
- Zusätzlich zu den Ausbilderinnen und Ausbildern muss es in den einzelnen Abteilungen qualifizierte Ausbildungsbeauftragte geben, die für die Azubis da sind und ihnen bei Bedarf weiterhelfen können. Können die Ausbildungsbeauftragten diese Funktion nicht selbst erfüllen, müssen sie dafür sorgen, dass jemand anders die Aufgabe übernimmt. Azubis, die allein in den Abteilungen sind, weil es an Personal fehlt, werden nicht ausgebildet!
- Bereitstellung der entsprechenden Ausbildungsmittel (z. B. Computer) in ausreichender Zahl. Die Gewerkschaftsjugend fordert weiterhin eine kostenlose Bereitstellung aller notwendigen Materialien und Unterlagen für die gesamte Ausbildung – also auch für die Berufsschule.

- 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). Er gibt Auskunft darüber, von wann bis wann welcher Ausbildungsinhalt in welcher Abteilung vermittelt werden soll. Nur wenn es einen solchen Plan gibt, ist es möglich, den Ausbildungsablauf nachzuvollziehen und zu kontrollieren, welche Ausbildungsinhalte vermittelt wurden und welche nicht.
- Möglichkeiten der Prüfungsvorbereitung vor den Zwischen- und Abschlussprüfungen ermöglichen den Azubis, sich mit Unterstützung der Auszubildenden entsprechend vorzubereiten. Die Gewerkschaftsjugend fordert, dass Azubis vor diesen Prüfungen eine entsprechende Freistellung erhalten, um sich vorbereiten zu können.
- 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.

R

Rechtsschutz ist der Schutz für Gewerkschaftsmitglieder im Falle eines Arbeitsprozesses. Sie haben in diesem Fall Anspruch auf einen Anwalt oder eine Anwältin. 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. Gewerkschaftsmitglieder erhalten kostenlosen Rechtsschutz in allen Arbeits- und Sozialrechtsangelegenheiten. Dies gilt sowohl für ein gerichtliches Verfahren als auch für die rechtliche Beratung. Der Rechtsschutz ermöglicht Gewerkschaftsmitgliedern, sich vor Gericht professionell vertreten zu lassen und ohne finanzielles Risiko wenn nötig mehrere Instanzen anzurufen.

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 Schülervertretung für das Einbringen eigener Anliegen genutzt werden (siehe Seite 23).

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 27).

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 Beschäftigten 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 43).

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.

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.

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.

TRANSNET (siehe Seite 47)

U / Ü

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 26).

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 16).

V

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) (siehe Seite 47)

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 17).

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 76) wird das fehlende Entgelt nicht durch die Zahlung von Streikunterstützung ausgeglichen.

Wehrdienstverweigerer – siehe Kriegsdienstverweigerung.

Z

Der Zivildienst ist genau genommen der Wehrersatzdienst für Kriegsdienstverweigerer aus Gewissensgründen. Als Ersatz zum Zivildienst können Männer mittlerweile auch ein Freiwilliges Politisches, Soziales oder Ökologisches Jahr ableisten (siehe Seite 39).

08

Adressen und Kontakte: An wen kannst du dich wenden?



DGB Bezirk Bayern

Bezirksjugendsekretär

Mario Patuzzi, Schwanthalerstraße 64,
80336 München, Telefon 089 / 517 00–224,
Fax 089 / 517 00–216, mario.patuzzi@dgb.de

Referatssekretär

Bernhard Dobbert, Schwanthalerstraße 64,
80336 München, Telefon 089 / 517 00–226,
Fax 089 / 517 00–216, bernhard.dobbert@dgb.de

DGB JUGEND VOR ORT

Jugendsekretärin München

Simone Burger, Schwanthalerstraße 64,
80336 München, Telefon 089 / 517 00–107,
Fax 089 / 517 00–112, simone.burger@dgb.de

Jugendsekretär Südbayern

Manuel Halbmeier, DGB-Region Augsburg,
Am Katzenstadel 34, 86152 Augsburg,
Telefon 08 21 / 42 07 97–46, Fax 08 21 / 42 07 97–47,
manuel.halbmeier@dgb.de

Jugendsekretär Ostbayern

Andreas Schmal, Richard-Wagner-Straße 2,
93055 Regensburg, Telefon 09 41 / 799 86–14,
Fax 09 41 / 799 86–20, andreas.schmal@dgb.de

Jugendsekretär Nordbayern

Sascha Spörlm Wilhelm-Leuschner-Straße 2,
97421 Schweinfurt, Telefon 097 21/18 95 24,
Fax 097 21/70 42 25, sascha.spoerl@dgb.de

Jugendsekretärin Nürnberg/Mfr.

Bianka Möller, Kornmarkt 5–7, 90402 Nürnberg,
Telefon 09 11/249 16–82, Fax 09 11/249 16–80,
bianka.moeller@dgb.de

KONTAKTE DER MITGLIEDS- GEWERKSCHAFTEN

IG Metall

IG Metall Bezirk Bayern, Abt. Jugend

Karina Schnur, Jugendsekretärin,
Elisenstraße 3 a (Elisenhof), 80335 München,
Telefon 089/53 29 49–55, Fax 089/53 29 49 36,
karina.schnur@igmetall.de

Amberg

Sabrina Feige, Schrankenplatz 4, 92224 Amberg,
Telefon 096 21/49 31–0, Fax 096 21/49 31–50,
sabrina.feige@igmetall.de

Aschaffenburg

Percy Scheidler, Haselmühlweg 1, 63741 Aschaffenburg,
Telefon 060 21/86 42–17, Fax 060 21/86 42–12,
percy.scheidler@igmetall.de

Augsburg

Roberto Armellini, Am Katzenstadel 34, 86152 Augsburg,
Telefon 08 21/720 89–0, Fax 08 21/720 89–50,
roberto.armellini@igmetall.de

Bamberg

Oliver Berner, Heinrichdamm 4 a, 96047 Bamberg,
Telefon 09 51/965 67–0, Fax 09 51/965 67–18,
oliver.berner@igmetall.de

Ostoberfranken

Gabriele Schmittnägel, Hofer Straße 21,
95213 Münchberg, Telefon 092 51/99 51–0,
Fax 092 51/99 51–25,
gabriele.schmittnaegel@igmetall.de

Coburg

Oliver Berner, Am Viktoriabrunnen 1 a, 96450 Coburg,
Telefon 095 61/55 65–0, Fax 095 61/55 65–50,
oliver.berner@igmetall.de

Erlangen

Roland Wehrer, Friedrichstraße 7, 91054 Erlangen,
Telefon 091 31/88 38–0, Fax 091 31/88 38–22,
roland.wehrer@igmetall.de

Fürth

Klaus-Dieter Winnerlein,
Königswarterstraße 16, 90762 Fürth,
Telefon 09 11/970 53–0, Fax 09 11/970 53–53,
klaus-dieter.winnerlein@igmetall.de

Ingolstadt

Adrian Dubno, Paradeplatz 9, 85049 Ingolstadt,
Telefon 08 41/934 09 34, Fax 08 41/934 09 44,
adrian.dubno@igmetall.de

Kempten

Jasmin Steinert, Königstraße 2, 87435 Kempten,
Telefon 08 31/522 64–0, Fax 08 31/522 64–50,
jasmin.steinert@igmetall.de

Landshut

Ramona Pertler, Am Banngraben 16, 84030 Landshut,
Telefon 08 71/143 40 15, Fax 08 71/143 40 40,
ramona.pertler@igmetall.de

München

Karina Schnur, Schwanthalerstraße 64, 80336 München,
Telefon 089/514 11–0, Fax 089/514 11–51,
karina.schnur@igmetall.de

Nürnberg

Roland Wehrer, Kornmarkt 5–7, 90402 Nürnberg,
Telefon 09 11/23 33–0, Fax 09 11/23 33–35,
roland.wehrer@igmetall.de

Regensburg

Elisabeth Mongs, Richard-Wagner-Straße 2,
93055 Regensburg, Telefon 09 41/603 96–25,
Fax 09 41/603 96–19, elisabeth.mongs@igmetall.de

Rosenheim

Christian Naß, Brixstraße 2, 83022 Rosenheim,
Telefon 080 31/358 98–11, Fax 080 31/358 98–20,
christian.nass@igmetall.de

Schwabach

Adrian Dubno, Spitalberg 6, 91126 Schwabach,
Telefon 091 22/83 52–0, Fax 091 22/83 52–22,
adrian.dubno@igmetall.de

Schweinfurt

Thomas Höhn, Manggasse 7–9, 97421 Schweinfurt,
Telefon 097 21/20 96–0, Fax 097 21/20 96–14,
thomas.hoehn@igmetall.de

Würzburg

Jürgen Wawersig, Randsackerer Straße 33,
97072 Würzburg, Telefon 09 31/322 61–11,
Fax 09 31/322 61–20, juergen.wawersig@igmetall.de

Passau

Karl Eichberger, Grünaustraße 31, 94032 Passau,
Telefon 08 51/560 99–19, Fax 08 51/560 99–30,
karl.eichberger@igmetall.de

Neu-Ulm-Günzburg

Siegfried Bägendörfer,
Max-Eyth-Straße 11, 89340 Leipheim,
Telefon 082 21/369 83–15, Fax 082 21/369 83–29,
siegfried.baegendoerfer@igmetall.de

Weilheim

Barbara Resch, Münchener Straße 25b, 82362 Weilheim,
Telefon 08 81/92 37–0, Fax 08 81/92 37–50,
barbara.resch@igmetall.de

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Franz Schütz, Landesjugendsekretär,
Schwanthalerstraße 64, 80336 München,
Telefon 089 / 599–21 04, Fax 089 / 599 77–21 59,
franz.schuetz@verdi.de

Peter Müller, Jugendbildungsreferent,
Schwanthalerstraße 64, 80336 München,
Telefon 089 / 599 77–21 05, Fax 089 / 599 77–21 59,
peter.mueller@verdi.de

Franz Schütz, Landesjugendsekretär,
Schwanthaler Straße 64, 80336 München,
Telefon 089 / 599 77–21 04, Fax 089 / 599 77–21 59,
franz.schuetz@verdi.de

Peter Müller, Jugendbildungsreferent,
Schwanthaler Straße 64, 80336 München,
Telefon 089 / 599 77–21 05, Fax 089 / 599 77–21 59,
peter.mueller@verdi.de

Augsburg

Aline Gottschalk, Am Katzenstadel 34, 86152 Augsburg,
Telefon 08 21 / 279 54–90, Fax 08 21 / 279 54–54,
aline.gottschalk@verdi.de

Ingolstadt

Reinhardt Semmler, Paradeplatz 9, 85049 Ingolstadt
Telefon 08 41 / 330 90, Fax 08 41 / 172 88,
reinhardt.semmler@verdi.de

Kempten

Stephan Ettensperger, Jugendsekretär, Hirnbeinstraße 3,
87435 Kempten, Telefon 08 31 / 521 88–16,
Fax 08 31 / 521 88–15, stephan.ettensperger@verdi.de

Mittelfranken

Florian Pollok, Jugendsekretär, Kornmarkt 5–7,
90402 Nürnberg, Telefon 09 11 / 235 57–921,
Fax 09 11 / 235 57–923, florian.pollok@verdi.de

München

Merle Pizarz, Jugendsekretärin, Bayerstraße 69,
80335 München, Telefon 089 / 599 77–92 15,
Fax 089 / 599 77–77 77

Niederbayern Landshut

Melanie Lehwald, Jugendsekretärin, Sebastianiweg 8,
84028 Landshut, Telefon 08 71 / 925 81–30,
Fax 08 71 / 925 81–50, melanie.lehwald@verdi.de

Oberfranken / Ost Bayreuth

Peter Igl, Jugendsekretär, Bahnhofstraße 15,
95444 Bayreuth, Telefon 09 21 / 78 77 69–12,
Fax 09 21 / 78 77 69–24, peter.igl@verdi.de

Oberfranken-West

Hilmar Müller, Schützenstraße 5–7, 96047 Bamberg,
Telefon 09 51 / 299 90–14, Fax 09 51 / 299 90–50,
hilmar.mueller@verdi.de

Oberpfalz

Clemens Kühner, Jugendsekretär,
Richard-Wagner-Straße 2, 93047 Regensburg,
Telefon 09 41 / 460 24–66, Fax 09 41 / 460 24–67,
clemens.kuechner@verdi.de

Rosenheim

Rainer Wessely, Rathausstraße 15, 83022 Rosenheim,
Telefon 080 31 / 304 27–14, Fax 080 31 / 304 27–24,
bezirk.rosenheim@verdi.de

Schweinfurt

Sinan Öztürk, Wilhelm-Leuschner-Straße 2,
97421 Schweinfurt, Telefon 097 21 / 17 90–70,
Fax 097 21 / 17 90–17, sinan.oetzuerk@verdi.de

Würzburg-Aschaffenburg

Ilona Regenscheit, Schürerstraße 2, 97080 Würzburg,
Telefon 09 31 / 321 06–22, Fax 09 31 / 321 06–18,
ilona.regenscheit@verdi.de

Fachbereich 1

Klaus Grünewald, Schwanthalerstraße 64,
80336 München, Telefon 089 / 599 77–10 10,
Fax 089 / 599 77–10 19, klaus.gruenewald@verdi.de

Fachbereich 2

Jürgen Feuchtmann, Schwanthalerstraße 64,
80336 München, Telefon 089 / 599 77–10 20,
Fax 089 / 599 77–10 29, juergen.feuchtmann@verdi.de

Fachbereich 3 / Fachbereich 7

Joschi Fehlandt, Jugendsekretär, Schwanthaler Straße 64,
80336 München, Telefon 0 89 / 599 77–10 32,
Fax 089 / 599 77–10 39, josef.fehlandt@verdi.de

Fachbereich 4

Robert Jung, Schwanthaler Straße 64, 80336 München,
Telefon 089 / 599 77–10 40, Fax 089 / 599 77–10 49,
robert.jung@verdi.de

Fachbereich 5

Barbara Zahn, Schwanthaler Straße 64, 80336 München,
Telefon 089 / 599 77–10 50, Fax 089 / 599 77–10 59,
barbara.zah@verdi.de

Fachbereich 6

Christian Reischl, Schwanthaler Straße 64,
80336 München, Telefon 089 / 599 77–70 61,
Fax 089 / 599 77–77 74, christian.reischl@verdi.de

Fachbereich 8

Hans Kraft, Schwanthaler Straße 64, 80336 München,
Telefon 089 / 599 77–10 82, Fax 089 / 599 77–10 89,
hans.kraft@verdi.de

Fachbereich 9

Manfred Doppler, Schwanthaler Straße 64,
80336 München, Telefon 089 / 599 77–70 90,
Fax 089 / 5 99 77–10 99, manfred.doppler@verdi.de

Fachbereich 10

Matthias Knüttel, Schwanthaler Straße 64,
80336 München, Telefon 089/599 77–71 00,
matthias.knuettel@verdi.de

Nicole Rufin, Richard-Wagner-Straße 2,
93055 Regensburg, Telefon 09 41/460 24–22,
Fax 09 41/460 24–18, nicole.rufin@verdi.de

Fachbereich 11

Frank Riegler, Schwanthaler Straße 64,
80336 München, Telefon 089/599 77–11 10,
Fax 089/599 77–11 19, frank.riegler@verdi.de

Fachbereich 12

Hubert Thiermeyer, Schwanthaler Straße 64,
80336 München, Telefon 089/599 77–11 20,
Fax 089/599 77–11 29, hubert.thiermeyer@verdi.de

Fachbereich 13

Dagmar Ruedenburg, Schwanthaler Straße 64,
80336 München, Telefon 089/599 77–11 30,
Fax 089/599 77–22 22, dagmar.ruedenburg@verdi.de

IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Tobias Hanson, Landesjugendsekretär,
Schwanthalerstraße 64, 80336 München,
Telefon 089/51 40 41–07, Fax 089/51 40 41–20,
tobias.hanson@igbce.de

TRANSNET

Kristian Loroch, Beratungssekretär, Essweinstraße 4–6,
90443 Nürnberg, Telefon 09 11/214 72–0,
Fax 09 11/214 72–20, kristian.loroch@transnet.org

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Heike Kaufmann, Landesjugendsekretärin,
Schwanthalerstraße 64, 80336 München,
Telefon 089/54 41 57–0, Fax 089/54 41 57–20,
heike.kaufmann@ngg.net

Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Birgit Eberheißinger, Vorsitzende der Jungen Gruppe,
Hansastraße 17, 80636 München,
Telefon 08 61/90 73–110, Fax 08 61/90 73–109,
birgit.eberheissinger@polizei.bayern.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

Schwanthalerstraße 64, 80336 München,
Telefon 089/54 40 81–0

IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

Gerhard Stelzer, Jugendsekretär, Schubertstraße 5,
80336 München, Telefon 089/54 42 81–0,
gerhard.stelzer@igbau.de

Impressum

5. überarbeitete Auflage,
Stand April 2008

Herausgeber
DGB Bundesvorstand,
Bereich Jugend
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb-jugend.de

Vi.S.d.P.
Ingrid Sehrbrock

Autoren und Autorinnen
Kirsten Breuer
Romana Dietzold
Cornelia Dörries
Daniel Wittmer

Gestaltung
kp works. Berlin
www.kp-works.com

Fotos
Manfred Vollmer
www.photocase.com
stock.-xchng

Druck
PrintNetwork pn GmbH

Gefördert aus Mitteln
des BMFSFJ

Vor- und Nachname

Straße

Postleitzahl, Ort

Geburtsdatum

beschäftigt als

beschäftigt bei

**Ich beantrage meinen Beitritt
in die umseitig bezeichnete Gewerkschaft.**

Datum, Ort Unterschrift

Abgeben, schicken
oder faxen: 030/240 60 409



RÜCKANTWORT

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand, Bereich Jugend
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin**

