



Jugend!

**Die Zukunft
gehört uns.**



Ausbildung von A bis Z.

**Tipps und
Informationen**

**GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN**

Ausbildung von A bis Z.

Du machst eine Ausbildung? Im Bereich Metall, Elektro, IT, Textil-Bekleidung, Handwerk oder Holz und Kunststoff? Dann haben wir diese Broschüre für dich gemacht. Wir sind die Jugend der IG Metall. Gemeinsam mit mehr als 200 000 Jugendlichen aus ganz Deutschland sind wir aktiv – im Betrieb, in der Wirtschaft und in der Gesellschaft. Wir machen uns stark für eine lebenswerte Zukunft mit fairen Chancen und gleichen Rechten für alle. Unsere Devise: Solidarität statt Konkurrenz. Fördern statt Auslesen. Unser Prinzip: Selber denken. Mitbestimmen. Mitgestalten. Wir haben schon viel erreicht. Ob höhere → *Ausbildungsvergütungen* und Einkommen, mehr Urlaub, kürzere Arbeitszeiten oder die Übernahme nach der Ausbildung – wir machen Dampf. Und je mehr wir sind, desto wirkungsvoller können wir uns einsetzen:

- | Für ausreichend Ausbildungsplätze im gewünschten Beruf.
- | Für eine qualifizierte, hochwertige Berufsausbildung.
- | Für existenzsichernde Ausbildungsvergütungen.
- | Für die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung.
- | Für Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf.

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

Deine IG Metall Jugend

A

Abmahnung

Mit einer Abmahnung zeigt dir dein Arbeitgeber die gelbe Karte. Unter Umständen droht er mit →*Kündigung*, falls du noch mal gegen die Spielregeln verstößt. Manchmal bereiten Arbeitgeber mit solchen Abmahnungen gezielt eine Kündigung vor. Denn ohne vorherige schriftliche Abmahnung ist eine verhaltensbedingte Kündigung fast unmöglich. Eine Abmahnung in deiner →*Personalakte* kann auch deine →*Übernahme nach der Ausbildung* gefährden. Wenn du also eine Abmahnung bekommst und sie für falsch oder ungerecht hältst, solltest du unbedingt etwas dagegen unternehmen. Informiere deine →*JAV* oder den →*Betriebsrat*. Äußere dich schriftlich zu den Vorwürfen und lass diese Gegendarstellung in deine Personalakte aufnehmen. Du kannst auch verlangen, dass die Abmahnung aus deiner Personalakte entfernt wird, notfalls vor Gericht.

Arbeit

„Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen.“ So steht es in unserem Grundgesetz (Artikel 12). Die Wirklichkeit sieht (leider) anders aus. Arbeitslosigkeit, Leiharbeit, prekäre Beschäftigung – von „frei wählen“ kann keine Rede sein. Anspruch und Wirklichkeit klaffen hier weit auseinander, mit kata-

strophalen sozialen Folgen. Wir kämpfen für mehr und bessere Ausbildungsplätze, für die →*Übernahme nach der Ausbildung* und für Entwicklungschancen im Beruf. Damit junge Menschen ihren Weg in die und in der Arbeitswelt meistern.

Arbeitskleidung

Ob Schutzbrillen, Handschuhe oder Sicherheitsstiefel – alles, was du an Schutzbekleidung für deine Arbeit benötigst, muss der Arbeitgeber voll bezahlen. Per Gesetz. Lediglich „normale“ Arbeitskleidung, wie zum Beispiel den Blaumann, musst du dir selbst kaufen. In einigen Unternehmen gibt es allerdings →*Betriebsvereinbarungen* zum Thema Arbeitskleidung, d.h. der Arbeitgeber übernimmt auch diese Kosten. Informiere dich deshalb bei deiner →*JAV*. Vielleicht existieren auch in deinem Unternehmen entsprechende Regelungen. Unter Umständen kannst du deine Ausgaben für Arbeitskleidung auch von der Steuer absetzen.

Arbeitspapiere

Hierzu gehören deine Lohnsteuerkarte, das →*Arbeitszeugnis* und der Sozialversicherungsnachweis. Achte darauf, dass du deine Arbeitspapiere ausgehändigt bekommst, wenn du deinen Ausbildungsplatz wechseln solltest.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Das ist ein ärztliches Attest. Darin steht, dass du wegen Krankheit nicht zur Arbeit kommen kannst und wie lange du voraussichtlich fehlen wirst. Wichtig ist, den Arbeitgeber direkt am ersten Tag darüber zu informieren, dass man wegen Krankheit zum Arzt geht und nicht zur Arbeit erscheint. Spätestens am dritten Tag deines Fehlens muss die Bescheinigung in deiner Firma vorliegen (→*Krankmeldung*).

Arbeitszeit

Unter 18? Dann darfst du höchstens acht Stunden pro Tag und vierzig Stunden pro Woche arbeiten – das ist Gesetz. Über 18? Wenn du Pech hast, musst du 48, in Ausnahmefällen sogar bis zu 60 Stunden pro Woche ran. Mehr ist nicht erlaubt, weniger aber schon: Für viele Unternehmen gilt einer unserer Tarifverträge, d.h. die IG Metall hat kürzere Arbeitszeiten durchgesetzt. Zum Beispiel die 35-Stunden-Woche.

Arbeitszeitverkürzung

Arbeitszeit verkürzen heißt Arbeitsplätze schaffen. Denn durch kürzere Arbeitszeiten wird die anstehende Arbeit auf mehr Menschen verteilt. Das bedeutet: Weniger Arbeitslose und bessere Chancen für die junge Generation, nach der Ausbildung in ihrem Beruf einen Arbeitsplatz zu finden. Arbeitszeitverkürzung heißt auch: Weniger Stress, mehr Zeit für uns, zum Leben, Lieben, Lachen und für unser politisches und soziales Engagement. Deshalb machen wir uns stark für kürzere Arbeitszeiten bei vollem Lohnausgleich.

Ärztliche Untersuchung

→ *Untersuchung*

Ausbildender / Ausbilder / -in

Ausbildender ist der Betrieb, in dem du arbeitest. Dort sorgen Ausbilderinnen und Ausbilder dafür, dass du alle für deinen Beruf erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse erlernst. Sie müssen deshalb „persönlich und fachlich“ (→ *Berufsbildungsgesetz*) besonders dazu geeignet sein. Der Betrieb ist daher verpflichtet, die Ausbilderinnen und Ausbilder entsprechend zu schulen und für die Ausbildung freizustellen.

Ausbildereignungsverordnung (AVOE)

Nicht jeder Betrieb darf ausbilden und nicht jeder Mitarbeiter deines Betriebs kann dein Ausbilder werden. Um dir die bestmögliche Ausbildung zu sichern, schreibt die AVOE vor, dass deine Ausbilder eine besondere → *Prüfung* ablegen müssen. Sie müssen nachweisen, dass sie als Ausbilder geeignet sind. Denn auch wenn jemand gute fachliche Kenntnisse hat, heißt das noch lange nicht, dass er sie auch gut vermitteln kann. Nach dem zwischenzeitlichen Aussetzen der AVOE, von dem sich die Bundesregierung eine größere Anzahl von Ausbildungsplätzen erhofft hatte, ist der Ausbilderlehrgang ab dem Sommer 2009 wieder verpflichtend.

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Auszubildende mit unterdurchschnittlichen Leistungen können durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) besonders gefördert werden. Das Ziel besteht darin, Auszubildende mit schulischen Defiziten oder sozialen Schwierigkeiten Hilfe anzubieten und ihnen so die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung zu ermöglichen. Ein- bis zweimal wöchentlich können die Jugendlichen an Förderkursen teilnehmen: entweder in ihrer Freizeit oder bei → *Freistellung* durch den Betrieb. In kleinen Arbeitsgruppen wiederholen und vertiefen die Auszubildenden unter Anleitung der Lehrbeauftragten den Berufsschulstoff, bereiten sich auf Klassenarbeiten vor und besprechen ihre Hausaufgaben. Dabei können sie sich bei individuellen, sozialen oder Ausbildungs- und Schulproblemen beraten lassen.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Das wichtigste Ziel deiner Ausbildung ist es, dass du danach Chancen auf dem Arbeitsmarkt hast und einen guten Arbeitsplatz bekommst. Deshalb ist es unbedingt nötig, dass du während der Ausbildung möglichst viele Erfah-

rungen sammelst und unterschiedliche Fähigkeiten erlernst. Immer nur die gleichen Arbeitsschritte machen zu müssen und ständige Botengänge und Aufräumarbeiten für andere zu erledigen gehört da sicherlich nicht dazu. Mehr noch: Solch eintönige Tätigkeiten dienen nicht dem Ausbildungszweck und sind deshalb sogar laut → *Berufsbildungsgesetz* verboten. Auch Tätigkeiten, die körperlich für dich zu anstrengend sind, musst du nicht machen.

Ausbildungsmittel

Hierzu gehören alle Materialien, Werkzeuge und Kleidungsstücke, die du für deine Ausbildung brauchst. Die Kosten dafür hat der Auszubildende, also dein Betrieb, voll zu tragen. Egal, ob es sich dabei um Fachbücher, Werkzeuge, Taschenrechner oder den → *Ausbildungsnachweis* handelt. → *Berufsbildungsgesetz* § 6

Ausbildungsnachweis

→ *Berichtsheft*

Ausbildungsordnung

Für jeden Beruf gibt es eine festgelegte Ausbildungsordnung. Sie beschreibt Dauer und Inhalt deiner Ausbildung. Du findest sie im Anhang deines → *Ausbildungsvertrages* und deines → *Ausbildungsplans*.

Ausbildungsrahmenplan

Für jeden anerkannten Ausbildungsberuf gibt es einen gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildungsrahmenplan. Dieser beinhaltet die zeitliche und inhaltliche Gliederung der Berufsausbildung. Das bedeutet: Im Ausbildungsrahmenplan steht genau drin, was du wann lernen sollst. Anhand des Plans kannst du überprüfen, ob du alles lernst, was zu deiner Ausbildung gehört. Der Ausbildungsrahmenplan muss dir am Anfang der Ausbildung ausgehändigt werden.



Falls du keinen solchen Plan erhalten solltest, sprich deine → *JAV* an. Hier findest du eine Übersicht über alle Ausbildungsrahmenpläne: www.bibb.de

Ausbildungsplan

Den Ausbildungsplan erhältst du zu Beginn der Ausbildung. Darin beschreibt dein Betrieb, wie deine Ausbildung konkret aussehen wird. Also, wie lange du in der Ausbildungswerkstatt und in den einzelnen Abteilungen sein wirst und was du dort lernen sollst. Vom ersten bis zum letzten Tag. Falls du keinen Ausbildungsplan bekommst oder er nicht eingehalten wird, wende dich an deine → *JAV* oder den → *Betriebsrat*.

Ausbildungsstandkontrolle

In vielen Betrieben werden am Ende eines Ausbildungsabschnitts deine Leistungen auf der Grundlage eines \rightarrow *Beurteilungsbogens* bewertet. Leider orientiert sich dieses Beurteilungssystem häufig noch an ziemlich verstaubten Maßstäben: Benotet werden beispielsweise Fleiß, Betragen und Folgsamkeit – das klingt mehr nach 19. statt nach 21. Jahrhundert, oder? Beurteilungsbögen geben meistens nur den persönlichen Eindruck deiner Ausbilder/-innen wieder – sind also recht subjektiv und einseitig angelegt. Wer zum Beispiel kann dein „Denkvermögen“ einfach so beurteilen? Deshalb setzen wir uns für die Ausbildungsstandkontrolle ein. Das ist ein sachlicheres und deshalb auch gerechteres Bewertungsverfahren. Dabei wird überprüft, ob du die Sachen, die im \rightarrow *Ausbildungsrahmenplan* vorgeschrieben sind, bereits erlernt hast. Falls nicht, muss das ja auch nicht unbedingt an dir liegen, z.B. wenn du wochenlang immer nur das Gleiche machen musstest (Ausbildungsfremde Tätigkeiten). Auf jeden Fall wird besser nachvollziehbar, ob du auch alle erforderlichen Kenntnisse beigebracht bekommst. In einigen Betrieben haben wir die Ausbildungsstandkontrolle schon durchgesetzt. Deshalb: Erkundige dich bei deiner \rightarrow *JAV*. Vielleicht gilt ja auch bei euch schon eine entsprechende \rightarrow *Betriebsvereinbarung*.

Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung ist dein Gehalt während der Ausbildung. Am besten fragst du deine \rightarrow *JAV*, den \rightarrow *Betriebsrat* oder deine Gewerkschaft, wie viel Geld dir zu steht. Die Höhe deiner Bezahlung ist davon abhängig, in welchem Ausbildungsjahr du dich befindest, wo dein Betrieb angesiedelt ist und in welcher Branche du arbeitest. Die Ausbildungsvergütung wird monatlich gezahlt. Spätestens am letzten Tag des laufenden Monats muss dein Betrieb dich auszahlen. Wenn du krank bist, wird deine Vergütung bis zu sechs Wochen lang weitergezahlt.

Ausbildungsvertrag

Der Ausbildungsvertrag muss regeln: Beginn, Dauer, Art und Ziel der Ausbildung. Die Dauer der \rightarrow *Probezeit*, der täglichen \rightarrow *Arbeitszeit* und des \rightarrow *Urlaubs* sowie die Höhe der \rightarrow *Ausbildungsvergütung*. Auch die Voraussetzungen für eine \rightarrow *Kündigung* müssen im Vertrag festgeschrieben sein. Nachträgliche Änderungen müssen schriftlich festgehalten werden. Vereinbarungen, die gesetzlichen Bestimmungen widersprechen, sind ungültig. Für Gewerkschaftsmitglieder gelten keinerlei Vereinbarungen, die schlechter als unsere geltenden Tarifverträge sind.

Aussperrung

Aussperrung heißt, das Unternehmen verbietet den Beschäftigten, den Betrieb zu betreten und ihrer Arbeit nachzugehen. Gleichzeitig wird die Lohnzahlung verweigert. Für die Betroffenen ist solch eine Situation mit immensem Druck verbunden. Aussperrungen sind unfair und demütigend. Sie sind ein Druckmittel der Arbeitgeberseite im Rahmen von Arbeitskämpfen, wenn \rightarrow *Gewerkschaften* streiken oder einen Streik beschließen. Der Streik – also die Zurückhaltung unserer Arbeitskraft – ist unser stärkstes und auch unser letztes Kampfmittel. Aussperrungen schwächen diesen Trumpf enorm. Wir als Gewerkschaftsjugend fordern das Verbot von Aussperrungsmaßnahmen.

Auslandsaufenthalt

Nach dem \rightarrow *Berufsbildungsgesetz* hast du die Möglichkeit, einen Teil deiner Ausbildung im Ausland zu absolvieren. Sofern es dem Ausbildungsziel dient, wird der Auslandsaufenthalt als Teil der Berufsausbildung angesehen. Die Gesamtdauer soll ein Viertel der Ausbildungsdauer nicht überschreiten. Bei einer 3-jährigen Berufsausbildung ist danach ein bis zu neunmonatiger Auslandsaufenthalt möglich. Ob man so etwas bei dir im Unternehmen oder der Dienststelle organisieren könnte, weiß die \rightarrow *JAV* oder der \rightarrow *Betriebsrat*.

Ausbildungszeugnis / Arbeitszeugnis

→Zeugnis

B

Begabtenförderung

Du hast deine Ausbildung mit einer besseren Note als „gut“ abgeschlossen? Oder erfolgreich an einem überregionalen Leistungswettbewerb teilgenommen? Du bist unter 25? Dann kannst du dich bei deiner zuständigen Kammer um ein Stipendium der Begabtenförderung berufliche Bildung bewerben. Die Stiftung Begabtenförderung steuert drei Jahre lang bis zu 1800 Euro für deine Weiterbildung bei. Damit kannst du dich fachbezogen oder auch über deinen Beruf hinaus weiterbilden. Gefördert werden z.B. Sprachkurse im Ausland, Betriebswirt-, EDV- oder Meisterkurse. Dein Eigenanteil liegt bei maximal 20 Prozent bzw. höchstens 120 Euro pro Jahr. Hast du während deiner Ausbildung und in einer anschließenden zweijährigen Berufstätigkeit besondere Leistungen gezeigt, kannst du dich für ein Aufstiegstipendium bewerben. Gefördert wird dann ein Hochschulstudium bis zum ersten Abschluss.

www.begabtenfoerderung.de

Berichtsheft

In deinem Berichtsheft schreibst du auf, was du während deiner Ausbildung gemacht hast. Es dient als Nachweis, ob dein Betrieb den →*Ausbildungsplan* eingehalten hat. Bleib also bei der Wahrheit: Acht Wochen lang nur Ablage gemacht? Dann trag's auch ein, in deinem eigenen Interes-

se. Denn spätestens bei der Zwischenprüfung und zur Abschlussprüfung musst du deine Berichtshefte vorlegen. Wenn du dann durchfallen solltest, wird dadurch nachvollziehbar, ob das überhaupt an dir liegt oder eher an der mangelnden Qualität deiner Ausbildung. Du hast ein Recht darauf, das Berichtsheft während der \rightarrow Arbeitszeit zu schreiben. Die Hefte muss dir der Betrieb kostenlos zur Verfügung stellen.

Beruflicher Aufstieg

Wie komme ich beruflich weiter? Erkundige dich bei deinen Kolleginnen und Kollegen, bei der IG Metall, bei den Kammern oder den Arbeitsberater/-innen der Bundesagentur für Arbeit. Umfassende Informationen über Aufstiegsmöglichkeiten geben dir die „Blätter für Berufskunde“, die du in der Arbeitsagentur einsehen oder auch bestellen kannst.

Berufsakademie (BA)

Studierende an Berufsakademien (BA'ler) sind Studierende mit einem betrieblichen \rightarrow Ausbildungsvertrag. Das heißt, als BA'ler wird dein Studium an den Berufsakademien durch regelmäßige Praxiseinheiten im Unternehmen ergänzt. Dort hast du dann die gleichen Rechte und Pflichten wie die anderen Beschäftigten in deinem Betrieb. Die \rightarrow JAV und der \rightarrow Betriebsrat sind auch für dich zuständig. Du kannst sie wählen oder dich selbst zur Wahl aufstellen lassen.

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

Du hast einen Ausbildungsplatz gefunden, aber der ist weit weg von zu Hause? Unter bestimmten Bedingungen hast du dann Anspruch auf finanzielle Unterstützung vom Staat. Du erhältst BAB, wenn du während der Ausbildung nicht bei deinen Eltern wohnen kannst, weil der Ausbildungsbetrieb vom Elternhaus zu weit entfernt ist. Bist du

über 18 Jahre alt oder verheiratet oder hast mindestens ein Kind, kannst du auch BAB erhalten, wenn du in erreichbarer Nähe zum Elternhaus lebst. Gezahlt wird für die \rightarrow Dauer der Ausbildung. Wichtig ist dabei, dass der Antrag rechtzeitig – am besten vor Beginn der Ausbildung – bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit gestellt wird. Wird die BAB nach Beginn der Ausbildung beantragt, wird sie rückwirkend längstens vom Beginn des Monats an geleistet, in dem die Leistung beantragt worden ist. Ob und in welcher Höhe eine Beihilfe gezahlt wird, ist von der Höhe deiner \rightarrow Ausbildungsvergütung und des Einkommens deiner Eltern abhängig. Informationen und Anträge zur Berufsausbildungsbeihilfe erhältst du bei allen Arbeitsagenturen. Mehr Infos unter www.arbeitsagentur.de.

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Die grundsätzlichen Fragen deiner Ausbildung sind durch das BBiG geregelt: deine Rechte und Pflichten als Azubi ebenso wie die Rechte und Pflichten deines Ausbilders. Das BBiG existiert seit nunmehr 40 Jahren und wurde 2005 komplett reformiert.

Berufsschule

Als Azubi bist du berufsschulpflichtig. Das bedeutet, dein Betrieb muss dich für die Berufsschule freistellen. Die Unterrichtszeit gilt dabei voll als \rightarrow Arbeitszeit. Die \rightarrow Freistellung gilt für den Unterricht inklusive \rightarrow Pausen und für die Wegstrecke zwischen deinem Betrieb und der Berufsschule. Wenn der Unterricht vor 9 Uhr beginnt, musst du vorher nicht mehr zur Arbeit. Und für alle unter 18 gilt einmal pro Woche: Dauert die Schule länger als fünf Stunden, brauchst du danach nicht mehr in den Betrieb. Solche Regelungen können auch für über 18-Jährige gelten, wenn der Betrieb an einen unserer Tarifverträge gebunden ist oder der \rightarrow Betriebsrat entsprechende Vereinbarungen getroffen hat.

Beschwerderecht

Dein → *Ausbildungsplan* wird nicht eingehalten? Du bist mit deiner Beurteilung nicht einverstanden oder hast ungerechtfertigt eine → *Abmahnung* bekommen? Dann hast du das Recht dich zu beschweren. Wenn du dich benachteiligt oder unfair behandelt fühlst, muss dein Arbeitgeber überprüfen, ob deine Beschwerde berechtigt ist und dir das Ergebnis seiner Überprüfung mitteilen. Gibt er dir Recht, muss er die Sache aus der Welt schaffen. Du hast aber auch das Recht, dich direkt bei der → *JAV* oder beim → *Betriebsrat* zu beschweren. Das ist oft die bessere Wahl, denn diese so genannten „kollektiven Beschwerdeverfahren“ schützen dich besser vor Racheaktionen. Vertreten durch den Betriebsrat beschwert sich in diesem Fall die gesamte Belegschaft. So kommen Einzelne aus der Schusslinie und der Arbeitgeber unter Druck.

Betriebsrat

Der Betriebsrat und die → *JAV* stehen für → *Mitbestimmung* und Demokratie im Unternehmen. Vorbei die Zeiten, als der Chef einfach alles allein festlegen konnte. Weil Betriebsrats- und JAV-Mitglieder einen besonderen Kündigungsschutz haben, müssen sie keine Angst haben, den Mund aufzumachen. Eine gute Grundlage, um die Interessen der Beschäftigten gut zu vertreten und die Arbeitsbedingungen mitzugestalten. Die Aufgaben des Betriebsrates sind vielfältig: Er ist Ansprechpartner für alle Beschäftigten bei Fragen und Problemen. Er achtet auf die Einhaltung von Schutzgesetzen und verhandelt mit der Betriebsleitung unter anderem über → *Arbeitszeiten*, → *Urlaub* und Einzelheiten der Ausbildung.

Betriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarungen werden zwischen → *Betriebsrat* und Unternehmensleitung ausgehandelt. Sie sind eine Möglichkeit, die Arbeitssituation im Betrieb zu verbesser.



Es existieren beispielsweise Betriebsvereinbarungen, die eine Rückkehr der Azubis nach der → *Berufsschule* in den Betrieb ausschließen – egal wie lange der Unterricht dauert. Weitere Themen für solche betrieblichen Abkommen sind Arbeitszeitregelungen, Weiterbildung, Weihnachtsgeld und andere Sonderzahlungen, Chancengleichheit und Abbau von Diskriminierung. Betriebsvereinbarungen gelten nur in dem Betrieb, in dem sie abgeschlossen wurden. Deshalb informiere dich, was für dich gilt.

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Wann darf der → *Betriebsrat* mitentscheiden? Welche Rechte hat die → *JAV*? Wer ist wahlberechtigt? Wer darf kandidieren? Solche Fragen beantwortet das BetrVG. Es ist die rechtliche Grundlage für die demokratische → *Mitbestimmung*, quasi das Grundgesetz für den Betrieb.

Betriebsversammlung

Vier mal im Jahr lädt der → *Betriebsrat* alle Kolleginnen und Kollegen zu einer Betriebsversammlung ein, um über seine Aktivitäten zu berichten. Stehen in deinem Betrieb Veränderungen an? Was sagen die anderen Beschäftigten dazu? Auf einer Betriebsversammlung kannst du alles ansprechen, was dich – als Teil der Belegschaft – betrifft. Betriebsversammlungen finden während der → *Arbeitszeit* statt. Du wirst für diese Zeit ganz normal bezahlt. Als Azubi gibt es für dich außerdem regelmäßige Jugendversammlungen.

Beurteilungsbogen

→ *Ausbildungsstandkontrolle*

Bildungsurlaub

Auch als Jugendliche/-r hast du in den meisten Bundesländern Anspruch auf Bildungsurlaub. Das sind bis zu zwei Wochen bezahlter → *Urlaub* im Jahr, damit du dich beruflich und politisch weiterbilden kannst. Zum Beispiel mit PC-Kursen, Sprachunterricht oder gewerkschaftlichen Seminaren. Infos über aktuelle Bildungsangebote bekommst du bei der → *JAV* und beim → *Betriebsrat*.



Dauer der Ausbildung

Normalerweise endet deine Ausbildung zu dem Zeitpunkt, der in deinem → *Ausbildungsvertrag* vereinbart ist. In bestimmten Fällen kann die Ausbildungszeit verkürzt oder verlängert werden. Wenn du deine → *Prüfung* vorziehst, endet dein Ausbildungsverhältnis mit bestandener Abschlussprüfung. Fällst du durch die Prüfung, kann die Ausbildungszeit bis zur Wiederholungsprüfung verlängert werden.

Duales Ausbildungssystem

Unter dem dualen Ausbildungssystem versteht man die parallele Ausbildung in Betrieb und → *Berufsschule*. Beide Ausbildungspartner arbeiten zusammen. Der praktische Teil der Ausbildung wird dir im Betrieb vermittelt, den theoretischen Teil übernimmt die Berufsschule. Betriebe und Berufsschulen müssen sich an die Ausbildungsstandards halten, die zwischen IG Metall und den Arbeitgeberverbänden ausgehandelt wurden. So wird durch das duale Ausbildungssystem eine hochwertige Ausbildung gesichert.



F

Fahrkosten

Fahrkosten, die mit der Ausbildung zusammen hängen, sollten unserer Meinung nach generell vom Unternehmen gezahlt werden. In manchen Betrieben ist das bereits durchgesetzt, wenn →*Betriebsrat* und →*JAV* diesbezügliche →*Betriebsvereinbarungen* abgeschlossen haben. Erkundige dich, ob solche Regelungen auch für dich zutreffen. Du kannst die Fahrten zur →*Berufsschule* und zur Arbeit von der Steuer absetzen.

Fahrzeiten

Die Fahrzeiten, die du täglich zum Ausbildungsbetrieb und nach Hause brauchst, sind leider deine Privatsache. Der Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin muss sie also nicht auf deine Ausbildungszeit anrechnen oder vergüten. Es sei denn, Tarifverträge oder betriebliche Regelungen beinhalten andere Vereinbarungen für Auszubildende. Etwas Anderes gilt aber, wenn du auf dem Weg von der →*Berufsschule* zum Ausbildungsbetrieb oder in die umgekehrte Richtung unterwegs bist. Diese Fahrzeiten müssen dir zeitlich angerechnet werden.

Freistellung

Manchmal ist etwas dringlicher als die Ausbildung – zum Beispiel ein Todesfall in der Familie oder eine Vorladung bei Behörden. Zu bestimmten Anlässen muss dir deshalb eine bezahlte Freistellung von der Arbeit gewährt werden. Neben den genannten Beispielen gehören dazu Eheschließung, Entbindung der Ehefrau, Wohnungswechsel und Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter. Wenn du Genaueres wissen willst, wende dich an deine →JAV oder den →Betriebsrat. In jedem Fall musst du für den Besuch der →Berufsschule und für deine →Prüfungen von der Ausbildung freigestellt werden. Bist du Mitglied der JAV oder des Betriebsrates? Dann kannst du dich im Rahmen dieser Tätigkeit für Fortbildungsmaßnahmen und Sitzungen freistellen lassen.



G

Gefährliche Arbeiten

Als Jugendlicher (unter 18 Jahren) darf man dich keine gefährlichen Sachen machen lassen – jedenfalls nicht unbeaufsichtigt. Aber was gilt als gefährlich? Zum Beispiel alles, was mit Unfallgefahren verbunden ist oder allgemein deine Gesundheit gefährdet: Extreme Hitze, Kälte oder Nässe. Dasselbe gilt für Strahlen, Lärm und Chemikalien. Wenn der Umgang mit Gefahrensituationen oder gefährlichen Materialien zu deiner Ausbildung gehört, darfst du nur unter Aufsicht einer Person arbeiten, die nachweislich Erfahrung im Umgang mit diesen Gefahrenquellen hat.

Gewalt

Eine gelangt bekommen? Kommt zwar heute nicht mehr oft vor, aber trotzdem: Vom Klaps auf den Kopf über's Watschen bis zur ordentlichen Tracht Prügel – die körperliche Züchtigung von Jugendlichen im Betrieb (egal wie sie daherkommt) ist verboten.

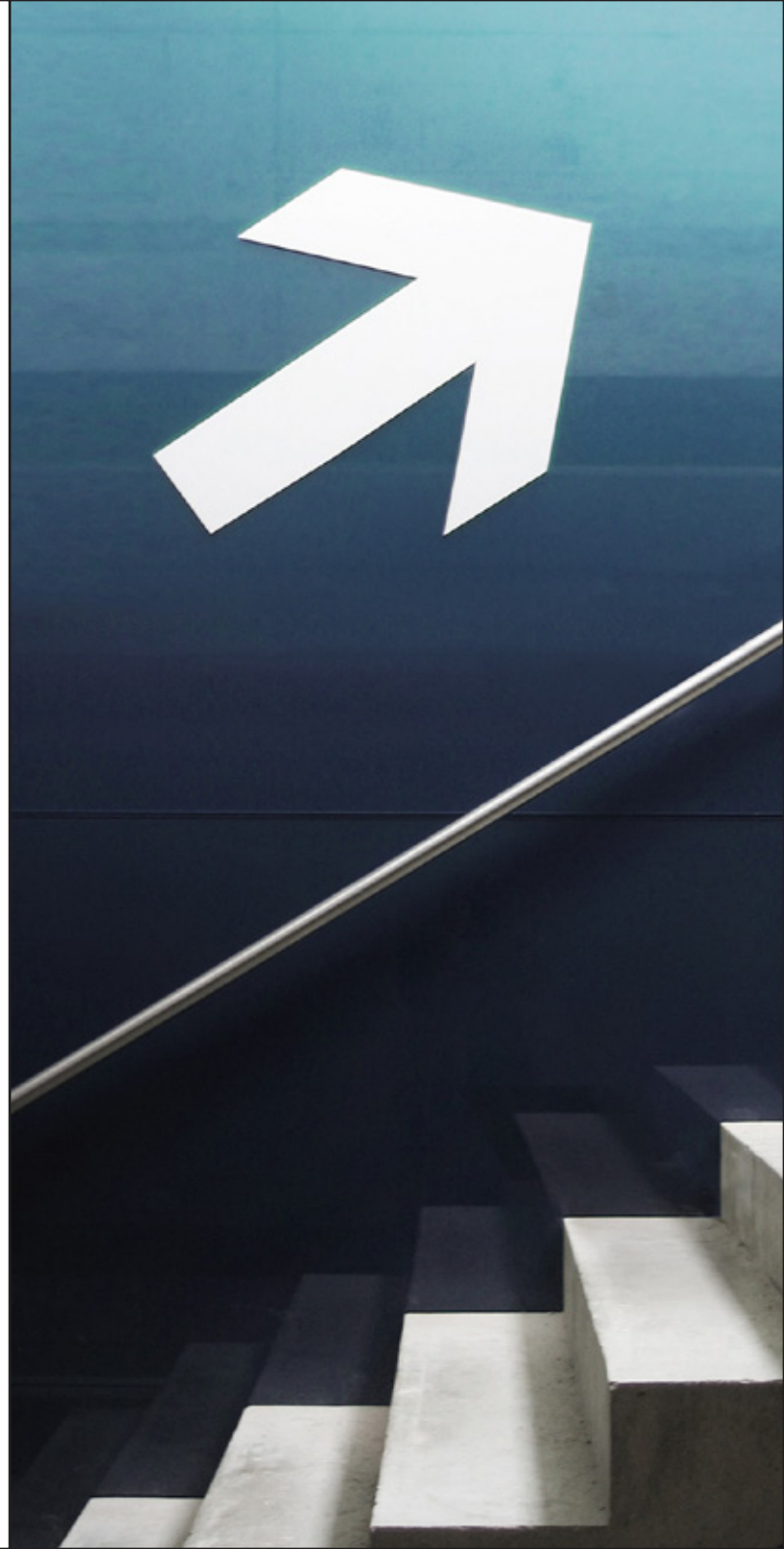
Gewerkschaften

Nur gemeinsam sind wir stark. Wenn sich Arbeiter oder Angestellte in Gewerkschaften zusammenschließen und gemeinsam Forderungen formulieren, ist die Chance auf Erfolg natürlich viel größer, als wenn man allein vor sich

hin wurschtelt. Bessere Arbeitsbedingungen und -zeiten, mehr Ausbildungsplätze und höhere Löhne lassen sich nur zusammen durchsetzen. Gewerkschaften unterstützen dich auch ganz konkret mit Informationen und Seminaren. Oder mit Rechtsschutz bei Streitigkeiten mit dem Unternehmen.

Gewerkschaftliche Seminare

Eigentlich sollte es ja nach so vielen Jahren Schule auch mal genug Bildung sein – oder? Nein? Dann versuch doch mal die etwas andere Art zu lernen: gewerkschaftliche Seminare. Mit dem immer schnelleren Wandel der Arbeitswelt steigen die Anforderungen an uns. Deshalb haben wir für junge Mitglieder ein eigenes Bildungsprogramm entwickelt. Wir machen dich fit für Herausforderungen und Konflikte im Betrieb und im Leben. Ob über's Wochenende, für eine oder sogar für zwei Wochen: Unsere Kurse machen kompetent. Und sie machen Spaß. Und das Beste daran: Du brauchst nicht einmal →*Urlaub* zu nehmen. In vielen Bundesländern hast du das Recht auf →*Bildungsurlaub*. Unsere Seminare sind zu einem großen Teil als Bildungsurlaub anerkannt. Noch Fragen? Dann wende dich an dein IG Metall-Büro vor Ort. Dort kannst du dich auch direkt für dein Wunschseminar anmelden.



H

Handwerksordnung (HwO)

Nicht jeder, der bei seinem Auto die Bremsbeläge erneuern kann oder weiß, wie man Öl wechselt, darf sich als Kfz-Mechaniker selbstständig machen. Dafür sorgt die HwO. Sie legt fest, wer unter welchen Bedingungen ein Handwerk ausüben darf. Auch Ausbildung, Meisterprüfung und die allgemeine Organisation des Handwerks, z.B. in Handwerkskammern, sind dadurch geregelt.

I

Industrie- und Handelskammer (IHK)

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

Internationale Solidarität

„Alle für einen und einer für alle“ – dieses Gewerkschaftsmotto gilt für uns nicht nur in Deutschland. Überall auf der Welt suchen Menschen Ausbildungs- und Arbeitsplätze, um sich ihren Lebensunterhalt sichern zu können. Und überall auf der Welt sind die Menschen mit ähnlichen Problemen und Kämpfen konfrontiert. Weil die Grenze nicht zwischen den Beschäftigten in verschiedenen Ländern verläuft, sondern zwischen Oben und Unten, solidarisieren wir uns international. Wir machen uns gemeinsam mit Arbeiterinnen und Arbeitern weltweit für unsere Rechte stark. Schon seit vielen Jahren gibt es Austauschprogramme der IG Metall Jugend mit → *Gewerkschaften* in Brasilien, Cuba, Nicaragua, Israel, Südafrika und vielen europäischen Ländern. Auch mit internationalen Organisationen, wie beispielsweise dem Kinderhilfswerk „terre des hommes“ und der Menschenrechtsvereinigung „amnesty international“ arbeiten wir zusammen.



JAV

→ *Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)*

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Bist du unter 18 Jahre alt? Dann gelten für dich die Bestimmungen des JArbSchG. Es schützt dich – unabhängig davon, ob du eine Ausbildung, ein Praktikum oder etwas Ähnliches machst und egal, für wie lange oder wo du arbeitest. Das JArbSchG sorgt dafür, dass deine körperliche, geistige und seelische Entwicklung nicht durch die Arbeit gefährdet oder beeinträchtigt wird. → *Berufsschule*, Schicht-, Nacht- und Akkordarbeit, → *gefährliche Arbeiten*, → *Überstunden*, → *Urlaub* und vieles mehr: für Jugendliche gelten besondere Vorschriften. Es lohnt sich, die entsprechenden Regelungen zu kennen, denn viele Unternehmen versuchen, sie zu unterlaufen. Das Gesetz muss in jedem Betrieb aushängen.

Jugendportal

Das Internet ist das Kommunikationsmedium. Nirgendwo sonst findest du so vielfältige Informationen. Das kann einen aber auch manchmal ganz schön erschlagen. Damit du alle wichtigen Infos rund um deine Ausbildung immer zur Hand hast und mit möglichst wenigen Mausklicks erreichen kannst, gibt es unser Jugendportal. Hier findest du

alles übersichtlich zusammengefasst und verlinkt. Irgendetwas fehlt? Kein Problem: Sag uns einfach, was dir nicht gefällt. Stell Fragen, mach Vorschläge und teil uns deine Meinung mit.

Jugend- und Auszubildendenversammlung

Gibt es Probleme in deiner Ausbildung? Dann bring sie bei der nächsten Jugendversammlung zur Sprache. Dort kannst du gemeinsam mit der JAV und den Kolleginnen und Kollegen überlegen, woran es liegt, was sich ändern muss und wie ihr eure Forderungen durchsetzen könnt. Ohne deine Mitwirkung geht es nicht. Jugendversammlungen sollen alle drei Monate stattfinden, die JAV lädt dazu ein.

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Die JAV ist die Interessenvertretung der Azubis und Jugendlichen im Betrieb. Sie achtet darauf, dass Gesetze, Tarifverträge und → *Betriebsvereinbarungen*, die Auszubildende betreffen, eingehalten werden. Gesetzliche Grundlage dafür ist das → *Betriebsverfassungsgesetz*. Die JAV ist auch die richtige Ansprechpartnerin, wenn irgendetwas falsch läuft mit deiner Ausbildung, wenn du Rat, Hilfe oder Rückendeckung brauchst oder Ideen zur Verbesserung der Ausbildungssituation hast. Sie kümmert sich um die Qualität deiner Ausbildung und um deine Übernahme nach dem Ausbildungsende. Gewählt wird die JAV für zwei Jahre. Wählen lassen können sich alle aus deinem Betrieb, die jünger sind als 25. Auch du! Wählen dürfen Jugendliche unter 18 und Azubis unter 25. Bedingung für eine JAV-Wahl sind fünf Wahlberechtigte. Weiterführende Informationen findest du unter: www.jugend.igmetall.de

K

Kindergeld

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

Krankmeldung

Wenn du mal krank bist und deshalb nicht zur Arbeit kommen kannst, musst du deiner Firma noch am gleichen Tag Bescheid sagen. Außerdem benötigst du eine ärztliche Bescheinigung über deine Arbeitsunfähigkeit. Du hast drei Tage Zeit, sie in deiner Firma abzugeben. Manchmal gibt es auch großzügigere Regelungen, also: nachfragen.

Kündigung

Für eine Kündigung gibt es Spielregeln. Während der →*Probezeit* kannst du von heute auf morgen kündigen. Du musst in diesem Fall auch keinen Grund für deine Kündigung angeben. Dasselbe gilt für deinen ausbildenden Betrieb. Nach der Probezeit allerdings geht ohne Begründung gar nichts mehr: Damit dein Arbeitgeber dir jetzt kündigen kann, müsstest du schon eine ziemlich große Dummheit begangen haben, z.B. Diebstahl oder häufiges unentschul-

digtes Fehlen. Nur sehr wenige Gründe gelten als wichtig genug, um dir das Ausbildungsverhältnis zu kündigen. Wenn du deine Ausbildung abbrechen oder eine andere anfangen willst, musst du vier Wochen vorher kündigen. Jede Kündigung muss schriftlich und nach der Probezeit mit Begründung erfolgen. In manchen Fällen entsteht Anspruch auf Schadensersatz. Dies ist aber nicht der Fall, wenn du deine Ausbildung aufgibst oder wechseln möchtest. Bei Kündigung oder einer Vorladung: Schalte immer deine →*JAV*, den →*Betriebsrat* oder die IG Metall ein. Als Mitglieder der IG Metall hast du Rechtsschutz: Wir übernehmen die Anwalts- und Prozesskosten. Wenn du den Rechtsschutz in Anspruch nehmen willst, musst du die Gewerkschaft einschalten, bevor du selbst zum Rechtsanwalt gehst.



1. Mai

→*Tag der Arbeit*

Mitbestimmung

Mitbestimmung heißt, die Beschäftigten in einem Unternehmen entscheiden mit. Wir haben ein Recht auf Mitbestimmung, weil wir es sind, die das Geld der Betriebe erwirtschaften. Und was in der Politik selbstverständlich ist, sollte auch in der Wirtschaft gelten: Demokratie. Von vielen Veränderungen im Unternehmen sind in erster Linie und zuallererst die Beschäftigten betroffen. Deshalb wollen wir, dass sie gleichberechtigt an den Entscheidungen der Unternehmensleitung beteiligt werden. In einigen Bereichen haben wir das schon durchgesetzt.

Meister-BAföG

Du willst dich zum Meister, zur Technikerin oder zum Fachkaufmann fortbilden? Wenn du deine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hast, hast du Anspruch auf eine diesbezügliche finanzielle Unterstützung. Dafür gibt es das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, das so genannte Meister-BAföG. Nach diesem Gesetz steht dir eine Unterhaltszahlung zu – und zwar einmal als Unterhaltszuschuss zinsfrei und/oder als Darlehen zu niedrigen Zinsen. Auch Lehrgangs- und Prüfungsgebühren bis ca. 10 000 Euro

kannst du so mit einem günstigen Kredit finanzieren. Zuständig sind normalerweise die kommunalen Ämter für Ausbildungsförderung (Kreise und kreisfreie Städte). Nähere Informationen wie auch Beispielrechnungen zum Thema findest du auf der offiziellen Website des Bundesministeriums für Bildung und Forschung:
www.meister-bafoeg.info.

Mobbing

Mobbing ist Psychoterror am Arbeitsplatz. Du wirst gezielt schikaniert und angefeindet? Deine Kollegen behandeln dich wie Luft? Du bekommst immer die miesen Jobs verpasst? Im Betrieb werden Gerüchte über dich verbreitet? Deine Vorgesetzten machen sich ständig vor anderen über dich lustig? Solche oder andere Schikanen nennt man Mobbing. Mobbing kann für die Betroffenen schlimme Folgen haben, u. a. psychische, physische oder seelische Beeinträchtigungen. Mobbing ist kein Kavaliersdelikt. Du kannst und solltest etwas dagegen unternehmen. Bei deiner →*JAV*, deinem →*Betriebsrat* oder deinem örtlichen IG Metall-Büro erhältst du Rat und Unterstützung.

N

Nachtarbeit

Für volljährige Auszubildende ist Nachtarbeit grundsätzlich erlaubt. Wenn du noch unter 18 Jahre alt bist, darfst du für Arbeiten zwischen 20 und 6 Uhr nicht eingesetzt werden. Allerdings gibt es eine Ausnahme: Bei →*Schichtarbeit* dürfen Jugendliche bis 23 Uhr arbeiten. Das aber nur, wenn sie am nächsten Tag nicht schon vor 9 Uhr zur Arbeit oder zur →*Berufsschule* müssen.

NOTAUSGANG



O

Ortsjugendausschuss (OJA)

In vielen Orten gibt es gewerkschaftliche Jugendgruppen. Hier triffst du Leute in deinem Alter, die auch in der Ausbildung sind. Hier könnt ihr Erfahrungen austauschen, Probleme besprechen und auch Freunde gewinnen. Mehr zu diesen gewerkschaftlichen Jugendgruppen erfährst du in deinem IG Metall-Büro vor Ort oder im Internet unter www.jugend.igmetall.de.

P

Pausen

Für unter 18-Jährige gilt: Dauert deine →*Arbeitszeit* zwischen viereinhalb und sechs Stunden am Tag, hast du das Recht auf mindestens 30 Minuten Pause. Wenn der Arbeitstag länger als sechs Stunden dauert, stehen dir 60 Minuten freie Zeit zu. Die Pausen können beliebig aufgeteilt werden, aber sie müssen mindestens 15 Minuten am Stück dauern. Nach spätestens viereinhalb Stunden ist eine Pause Pflicht. Das schreibt das Jugendarbeitsschutzgesetz fest. Bist du volljährig, gibt es per Arbeitszeitgesetz 30 Minuten bei einer →*Arbeitszeit* zwischen sechs und neun Stunden und 45 Minuten bei einem 9-Stunden-Tag. Länger als sechs Stunden darf niemand ohne Pause beschäftigt werden. Das sind die gesetzlichen Mindeststandards. Tarifverträge oder →*Betriebsvereinbarungen* enthalten oft bessere Konditionen.

Personalakte

In deiner Personalakte werden alle Infos über deinen Werdegang im Betrieb dokumentiert: Von der Bewerbung über deinen Vertrag bis hin zu →*Abmahnungen* oder Tätigkeitsbeschreibungen. Du kannst deine Personalakte jederzeit einsehen. Wenn dir dein/e Vorgesetzte/-r beispielsweise eine →*Abmahnung* ausgesprochen hat, dann schau nach,

ob sie auch wirklich aktenkundig ist. Oder: Du hast Widerspruch gegen eine Beurteilung eingelegt? Dann muss der Widerspruch in deiner Personalakte auftauchen. Bei Problemen: Schau dir deine Personalakte gemeinsam mit einem Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAVi) oder dem → *Betriebsrat* an.

Probearbeit

Du musst für deine Firma erst mal für ein paar Tage, manchmal auch Wochen „zur Probe“ arbeiten, bevor sie entscheidet, ob sie dich ausbildet? Da bist du beileibe kein Einzelfall – leider. Probearbeit ist höchst umstritten: Hohe Leistung, wenig Lohn und beliebiges Heuern und Feuern – auch das kann mit dem Begriff „Probearbeit“ geschönt werden. Wenn ein Betrieb verlangt: erst Probearbeit, dann der → *Ausbildungsvertrag*, lass dich von der IG Metall beraten und dir genaue Informationen über diesen Betrieb geben.

Probezeit

Hast du dich für die richtige Ausbildung entschieden? Macht dir die Arbeit Spaß? Entspricht die Ausbildung dem, was du dir vorgestellt hast? Bist du dafür geeignet? Um diese Fragen beantworten zu können, gibt es die Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf maximal vier Monate dauern. In dieser Zeit kannst du dein Ausbildungsverhältnis jederzeit kündigen – ohne die Angabe von Gründen und ohne die Einhaltung von Fristen. Dasselbe gilt allerdings auch für deinen Arbeitgeber.

Prüfung

Für Azubis gibt es zwei Prüfungen: Die Zwischenprüfung und die Abschlussprüfung. Die Abschlussprüfung kann auch in zwei zeitlich auseinander fallenden Teilen durchgeführt werden. Die Zwischenprüfung dient als Kontrolle für deinen Ausbildungsstand. In manchen Ausbildungs-

berufen zählt das Ergebnis deiner Zwischenprüfung auch für deine Abschlussnote. Zur Abschlussprüfung wirst du nur zugelassen, wenn du:

- | deine Ausbildung vollendet hast
- | die Zwischenprüfung bestanden hast
- | dein → *Berichtsheft* vollständig vorlegen kannst

Für die Zulassung zum zweiten Teil der Abschlussprüfung ist zusätzlich die Teilnahme am ersten Teil erforderlich – unabhängig vom Ergebnis. Wenn du gut genug bist, kannst du die Abschlussprüfung auch vorziehen. Musst du die Abschlussprüfung wiederholen, verlängert sich die → *Dauer der Ausbildung* bis zum zweiten Versuch.





R

Rassismus und Rechtsextremismus

Nazischmierereien auf dem Klo, antisemitische Hetze und rassistische Sprüche sind Straftaten. Auch am Arbeitsplatz. Doch leider wird um des „lieben Friedens“ Willen oft darüber hinweggesehen. Das ist ein großes Problem: Denn so kann sich die diskriminierende Ideologie ungehindert ausbreiten. Klar, mitunter ist es nicht leicht, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Deshalb mach dir bewusst: Du bist nicht allein – die →*JAV*, der →*Betriebsrat* und sicher auch viele Kolleginnen und Kollegen stehen hinter dir. Wenn du rassistische Anmache, Nazisprüche oder Ähnliches mitbekommst, wende dich an deine Interessenvertretung oder gleich an die IG Metall. Denn Leute, die Kolleginnen und Kollegen wegen ihrer Herkunft, Hautfarbe oder Religion beleidigen, Volksverhetzung betreiben oder rechtsextreme Propaganda verbreiten, verdienen keine Schonung. Sie haben keinen Anspruch auf Solidarität. Dein Arbeitgeber bzw. deine Arbeitgeberin muss im Betrieb eine Beschwerdestelle benennen, an die sich Beschäftigte wenden können, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin, von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen oder anderen diskriminiert fühlen. Als Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) gilt unter anderem:

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

Rechtsschutz

Manchmal gibt es keine andere Möglichkeit, als seinen Arbeitgeber zu verklagen. Wegen einer ungerechtfertigten → *Kündigung* oder weil der Betrieb gegen die → *Ausbildungsordnung* verstößt. Verklagen ist teuer. Erst recht für Geringverdienende wie Azubis. Als Gewerkschaftsmitglied hast du automatisch Rechtsschutz, wenn es um dein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis geht. Wir übernehmen dann deine Anwalts- und Prozesskosten. Der Rechtsschutz für IG Metall-Mitglieder gilt für alle Bereiche rund um dein Arbeitsleben: Arbeitsrecht, Sozialversicherung, steuerliche Streitigkeiten, Aufenthaltsrecht und Kriegsdienstverweigerung. Informationen online unter: www.igmetall.de



Schichtarbeit

In einigen Betrieben wird im Schichtdienst gearbeitet. Als Azubi darfst du nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz in einem Schichtbetrieb bis 23 Uhr beschäftigt werden – um unnötige, verkehrsbedingte Wartezeiten zu vermeiden, umständehalber auch bis 23.30 Uhr. Zwischen Feierabend und Arbeitsbeginn am nächsten Tag müssen jedoch in jedem Fall zwölf freie Stunden liegen. Die Schichtzeit (→ *Arbeitszeit* und → *Pausen*) darf grundsätzlich zehn Stunden nicht überschreiten. Das sind die gesetzlichen Mindeststandards. Es kann gut sein, dass die Regelungen des → *Tarifvertrags*, der für deine Branche oder deinen Betrieb gilt, besser sind. Wenn du länger arbeiten musst als oben beschrieben, wende dich auf jeden Fall an deine → *JAV*, den → *Betriebsrat* oder dein zuständiges IG Metall-Büro vor Ort.

Schlichtungsstelle

Wenn euch euer Arbeitgeber beispielsweise während eurer Ausbildungszeit kündigen will, so muss die Wirksamkeit der → *Kündigung* zuerst durch ein außergerichtliches Schlichtungsverfahren geprüft werden. Das Schlichtungsverfahren muss durchgeführt werden, noch bevor die Klage beim Arbeitsgericht eingereicht wird. Die Schlichtungsstelle prüft die Wirksamkeit der Kündigung. Es soll ver-

mieden werden, dass das Vertrauensverhältnis zwischen Azubi und Unternehmen durch ein Arbeitsgerichtsverfahren weiter gestört wird, noch bevor feststeht, ob die Kündigung gerechtfertigt ist oder nicht.

Schwangerschaft

Du bist schwanger? Dann musst du jetzt natürlich besondere Rücksicht auf dein Baby nehmen – und das muss auch deine Arbeitgeberin bzw. dein Arbeitgeber. Dir dürfen keine schweren körperlichen Arbeiten oder andere gesundheitsgefährdende Tätigkeiten mehr zugewiesen werden. Ist deine Schwangerschaft gefährdet, wird deine Ärztin oder dein Arzt ein Beschäftigungsverbot aussprechen. Trotz des Beschäftigungsverbot hast du weiterhin Anspruch auf deine → *Ausbildungsvergütung*. Während der Schwangerschaft darfst du nicht länger als neun Stunden pro Tag arbeiten. Sechs Wochen vor dem errechneten und acht Wochen nach dem tatsächlichen Entbindungstermin darfst du nicht arbeiten, bekommst aber unter bestimmten Voraussetzungen Mutterschaftsgeld von deiner Krankenkasse. Während deiner Schwangerschaft darf dir grundsätzlich nicht gekündigt werden. Unwirksam ist eine → *Kündigung* auch dann, wenn du innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung deiner Arbeitgeberin bzw. deinem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilst. Wenn du in der Ausbildung schwanger wirst, wird dein Ausbildungsverhältnis nicht automatisch verlängert. Du kannst aber nach dem → *Berufsbildungsgesetz* die Verlängerung beantragen. Das ist auf jeden Fall sinnvoll, wenn du sonst das Ausbildungsziel nicht erreichen würdest.

Sexuelle Belästigung

Viele Frauen, aber manchmal auch Männer, sind mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert. Ob ungefragte körperliche Annäherung, unsittliche Berührungen oder auch einfach nur ein blöder Spruch – in jedem Fall grenzüberschreitend und für die Betroffenen zutiefst ernie-

drigend. Deshalb: Meldet euch, wenn ihr von solchen Fällen Wind bekommt oder selbst betroffen seid bei eurer → *JAV*, eurem → *Betriebsrat* oder dem IG Metall-Büro vor Ort. Nur so können die Täter zur Rechenschaft gezogen werden, denn sexuelle Belästigung ist strafbar.

Sonderurlaub

In manchen Unternehmen und Behörden hast du die Möglichkeit, Sonderurlaub zu erhalten. Sonderurlaub ist, wie der Name schon sagt, zusätzlicher → *Urlaub*, der für besondere Zwecke gewährt werden kann. Zum Beispiel für Eheschließungen, Todesfälle, Geburten, Umzüge, aber auch gewerkschaftliche Zwecke wie zum Beispiel Sitzungen von Tarifkommissionen, Gewerkschaftsvorständen und zum Besuch von gewerkschaftlichen Seminaren zur politischen Weiterbildung. Ob und welche Sonderurlaubsregelungen für dich zutreffen, erfährst du bei deiner → *JAV*, deinem → *Betriebsrat* und bei der IG Metall.

Streik

Abhängig Beschäftigte müssen ihre Arbeitskraft verkaufen, um leben zu können. Unter welchen Bedingungen dies geschieht – das regeln Tarifverträge. Tarifverträge gelten nicht für immer, sondern werden in regelmäßigen Abständen neu verhandelt. Wenn sich die Arbeitgeber stur stellen und in keiner Weise auf unsere Forderungen eingehen, ist unser stärkstes Druckmittel die Zurückhaltung unserer Arbeitskraft – der Streik. Das Recht auf Streik ist in Deutschland grundgesetzlich verankert. Auch Auszubildende dürfen streiken. Ob gestreikt wird oder nicht, das entscheiden die Gewerkschaftsmitglieder per Urabstimmung. Für die Zeit des Streiks erhalten unsere Mitglieder von uns Streikunterstützung.



T

Tag der Arbeit

Der 1. Mai ist der internationale Tag der Arbeiterbewegung. Auf der ganzen Welt demonstrieren an diesem Tag Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für ihre Rechte und feiern ihre bereits erkämpften Erfolge. In Deutschland ist der 1. Mai ein bezahlter Feiertag.

Tarifvertrag

In Deutschland können → *Gewerkschaften* und Arbeitgeber selbstständig, d.h. ohne Einmischung von Staat und Politik, die Arbeitsbedingungen aushandeln. Das geschieht in den so genannten Tarifverhandlungen. Das Ergebnis solch einer Tarifrunde ist ein Tarifvertrag. Tarifverträge verbessern die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Sie regeln unter anderem:

- | Lohn, Gehalt und → *Ausbildungsvergütungen*
- | Zulagen und Zuschläge
- | Arbeitszeit
- | Urlaub
- | Sonderzahlungen
- | Weiterbildung

Tarifverträge sind eine wichtige Ergänzung zu den bestehenden Gesetzen. Die Gesetze legen lediglich Mindeststandards fest. Tarifvertragliche Regelungen müssen immer besser sein als gesetzliche Bestimmungen. Sie gelten für einen bestimmten Zeitraum in einer bestimmten Branche und für ein bestimmtes Gebiet. Was dir alles per Tarifvertrag zusteht? Mach dich schlau in der Tarifdatenbank der IG Metall: www.igmetall.de



U

Übernahme nach der Ausbildung

Wie geht es nach deiner Ausbildung weiter? Gesetzliche Regelungen für die Übernahme gibt es nur für Jugend- und Auszubildendenvertreter/-innen (JAVis). Aber in vielen Branchen gibt es tarifvertragliche Regelungen für die Übernahme – z.B. Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung. Dann wirst du als Azubi für sechs oder zwölf Monate übernommen. Einen Rechtsanspruch darauf hast du jedoch nur als IG Metall-Mitglied.

Überstunden

Wenn dein Arbeitgeber oder deine Arbeitgeberin will, dass du Überstunden machst, muss er oder sie sich erst die Zustimmung des → *Betriebsrates* holen. Die Überstunden, die du leistest, müssen dem Ausbildungszweck dienen. Außerdem muss ein entsprechender Zeitausgleich vereinbart sein. Wenn du unter 18 bist, darfst du keine Überstunden machen. Einzige Ausnahme: Du willst einen freien Tag zwischen einem Feiertag und einem Wochenende machen und arbeitest vor – dann aber täglich höchstens eine halbe Stunde.

Untersuchung

Unter 18? Dann musst du dich vor deiner Ausbildung von einem Arzt oder einer Ärztin untersuchen lassen und deinem Betrieb eine Bescheinigung darüber vorlegen. Die zweite Untersuchung wird am Ende deines ersten Ausbildungsjahres fällig. Sie dient zur Kontrolle, ob deine Ausbildung oder bestimmte Arbeiten deiner Gesundheit schaden. Auch diese Untersuchung musst du dir von deinem Arzt bescheinigen lassen. Diese Untersuchungen sind Pflicht. Achtung: Der zweite Check sollte frühestens nach neun und spätestens nach zwölf Monaten stattfinden. Dem Arbeitgeber werden aus Datenschutzgründen keine Krankheitsbezeichnungen mitgeteilt. Die Untersuchung ist für dich kostenlos.

Urlaub

In deinem → *Ausbildungsvertrag* steht, wie viel Urlaub du hast. Per Gesetz stehen unter 18-jährigen Azubis 25 Werktage, unter 17-jährigen Azubis 27 Werktage und unter 16-jährigen Azubis 30 Werktage Urlaub pro Jahr zu. Volljährige haben Anspruch auf 24 Werktage. Das sind vier Wochen – weil alle Tage von Montag bis einschließlich Samstag Werktage sind. Das sind die Mindeststandards. Weniger Urlaub darfst du nicht haben. Die IG Metall hat in ihren Tarifverträgen mehr Urlaub ausgehandelt. Meistens sind es 30 Arbeitstage (Arbeitstage sind alle Tage von Montag bis einschließlich Freitag) – also sechs volle Wochen, unabhängig vom Alter.

Umlagefinanzierung

Alle Jugendlichen haben Anspruch auf eine qualifizierte Ausbildung. So will es das Grundgesetz (Artikel 12). Doch nur ein Drittel aller Betriebe bildet überhaupt aus. Die Folge: Immer mehr Jugendliche finden keinen Ausbildungsplatz. So lässt sich der Anspruch unseres Grundgesetzes natürlich nur schwer verwirklichen. Deshalb fordern wir: Wer nicht ausbildet, muss zahlen. Das heißt, dass die

Kosten für die Berufsausbildung auf Unternehmen „umgelegt“ werden. Die Betriebe, die nicht oder zu wenig ausbilden, müssen Abgaben zahlen. Mit diesem Geld können dann in den Betrieben, die ausbilden wollen, neue Ausbildungsplätze geschaffen werden. Bisher wurden solche Maßnahmen mit öffentlichen Mitteln, also von der Allgemeinheit gezahlt. Wir wollen, dass die Unternehmen künftig für die Finanzierung der von ihnen benötigten Fachkräfte selbst aufkommen.



V

Verkürzung der Ausbildungszeit

Wenn du ein paar Voraussetzungen erfüllst, kannst du deine Ausbildungszeit verkürzen. Mehr Informationen dazu findest du unter den Stichworten → *Prüfungen* und → *Dauer der Ausbildung*.

Verlängerung der Ausbildungszeit

Eine Verlängerung der Berufsausbildung kommt vor allem bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung in Betracht. Du hast das Recht, eine Verlängerung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung – höchstens um ein Jahr – zu verlangen. In Ausnahmefällen kann die Ausbildungszeit auch verlängert werden, wenn dies zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Als Ausnahmefall gilt z.B., wenn du längere krankheitsbedingte Ausfallzeiten hast. Die Verlängerung der Ausbildungszeit musst du beantragen und die zuständige Stelle – meist IHK – informieren bzw. beteiligen. Bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub verlängert sich das Ausbildungsverhältnis automatisch.

Verschwiegenheitspflicht

Als Azubi darfst du keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse ausplaudern. Das sind zum Beispiel Kundenlisten, interne Preislisten oder technisches Know-how. Eigentlich

alle Informationen, die nur einem kleinen Kreis von Leuten bekannt sind. Dabei spielt es keine Rolle, wie du an die Informationen gekommen bist, ob durch die Arbeit oder privat. Alles, was deinem Betrieb oder seinem Ruf schaden könnte, ist tabu. Aber auch dein Arbeitgeber ist zur Geheimhaltung verpflichtet. Er darf niemandem etwas über deine persönlichen Verhältnisse, deine Gesundheit oder ähnliche Dinge erzählen.

Vertrauensleute

Die Vertrauensleute der IG Metall werden von den IG Metall-Mitgliedern im Betrieb gewählt. Sie sind die Verbindung zur IG Metall und vertreten die Interessen unserer Mitglieder. Außerdem nominieren sie die Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall für den → *Betriebsrat*. Auch Jugendliche und Azubis können Vertrauensleute werden.



Wehr- und Zivildienst

Du kannst dich für deine Ausbildung vom Wehr- oder Zivildienst zurückstellen lassen. Nach der Ausbildung kann unter Umständen noch einmal ein Aufschub möglich sein, wenn du einen befristeten Arbeitsvertrag bekommst – sechs oder zwölf Monate. Dafür musst du vier Monate vor dem Ende deiner Ausbildung einen Antrag an dein zuständiges Kreiswehersatzamt stellen – auch wenn du den Arbeitsvertrag noch nicht hast, denn du kannst ihn nachreichen. Achtung: Du hast keinen Rechtsanspruch darauf, dass deine Einberufung noch einmal aufgeschoben wird. Die Kreiswehersatzämter sollen deinen Antrag zwar wohlwollend prüfen, sie können ihn aber auch ablehnen. Wenn du unbefristet übernommen wirst, musst du sofort antreten – aber du hast ein Rückkehrrecht in deinen Betrieb. Ein festes Arbeitsverhältnis darf wegen einer Einberufung nicht gekündigt werden. Wenn du vor deiner Ausbildung das Abitur oder Fachabitur gemacht hast, kannst du deine Einberufung nicht weiter aufschieben.

Weisungen

An den Anweisungen deiner Ausbilder führt kein Weg vorbei – solange sie im Zusammenhang mit deiner Ausbildung stehen. Auch andere Personen können dir gegen-

über weisungsberechtigt sein, zum Beispiel die Kollegin oder der Kollege, die für den Arbeitsschutz zuständig ist. Alle Weisungen, die nichts mit deiner Ausbildung zu tun haben, sind unzulässig.



Z

Zeugnis (Qualifiziertes Zeugnis)

Du erhältst am Ende deiner Ausbildungszeit meist drei Zeugnisse: das Prüfungszeugnis der Kammer, das Zeugnis der → *Berufsschule* sowie ein Zeugnis des Ausbildungsbetriebes. Auch wenn du später deinen Betrieb verlässt, bekommst du ein Zeugnis (Arbeitszeugnis). Nicht immer erhältst du es automatisch. Wenn du es aber verlangst, muss es dir ausgestellt werden. Das betriebliche Ausbildungszeugnis kann als einfaches oder als qualifiziertes Zeugnis ausgestellt werden. Das einfache Zeugnis beinhaltet Angaben zu deiner Person sowie die Mindestangaben nach BBiG (Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse). Auf deinen ausdrücklichen Wunsch enthält das Zeugnis darüber hinaus auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten (qualifiziertes Zeugnis). Das Zeugnis darf keine Bemerkungen enthalten, die sich nachteilig auf die Bewerbung bei einer anderen Firma auswirken könnten. Aber Vorsicht: Um dieses Verbot zu umgehen, haben die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine regelrechte „Geheimsprache“ entwickelt – in dieser positiv klingenden Zeugnissprache verstecken sich oft negative Beurteilun-

gen. Wenn du sicher gehen willst, kannst du das Zeugnis vom →*Betriebsrat*, der →*JAV* oder von der IG Metall überprüfen lassen.

Zukunft

Wenn wir uns gemeinsam stark machen und uns für unsere Interessen einsetzen, dann gehört sie uns – die Zukunft.

Impressum

IG Metall Jugend
Ressort Jugendarbeit und -politik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Konzept, Text und Gestaltung
IG Metall Jugend in Zusammenarbeit
mit kp works. Berlin

Fotografie

photocase.com

Titelseite: Fiebke; S. 9: Lumamarin; S. 12: eyelab

S. 17: *lahja*; S. 20: chriskuddl

S. 24: krockenmitte; S. 30: 106313; S. 35: .marqs

S. 46: hketch; S. 49: CaptainE

S. 52: Don Espresso; S. 59: .marqs

fotolia.com

S. 39: Jose Alves; S. 40: Ann Triling

S. 56: microimages

Lithografie

bildpunkt Berlin

Druck

Druckhaus Dresden

1. Auflage Juni 2009



Produktnummer 4267-23990