

Zum Ausbildungsstart: Rechte und Pflichten von Azubis

Der Beginn einer Ausbildung stellt mit dem Eintritt ins Berufsleben einen völlig neuen Lebensabschnitt dar. Verbunden damit sind viele Rechte und Pflichten. Im Folgenden erklären wir die wichtigsten Regelungen, um den Einstieg in die Ausbildung zu erleichtern.



Der erste Schritt nach erfolgreicher Bewerbung ist die Unterzeichnung des **Ausbildungsvertrags**. Dieser ist durch das Berufsbildungsgesetz zwingend vorgeschrieben und regelt die Rahmenbedingungen der Ausbildung wie Art, Beginn, Dauer und das Ausbildungsziel. Im Ausbildungsvertrag ist auch die **Höhe der Vergütung** geregelt. Eine Erhöhung muss in jedem Ausbildungsjahr erfolgen. Maßgeblich ist hier der jeweils geltende Tarifvertrag. Genauere Informationen erhält man auf der ZFA-Homepage unter: zfamedien.de/tarif oder bei der für die Medienberufe zuständigen Gewerkschaft ver.di. Bei Auszubildenden, die jünger als 25 Jahre sind, existiert für die Eltern weiterhin der Anspruch auf Kindergeld. Auch die Dauer der **Probezeit** wird im Ausbildungsvertrag festgehalten. Diese kann im Höchstfall vier und mindestens einen Monat dauern.

Der vom Ausbildungsbetrieb erstellte betriebliche **Ausbildungsplan** wird den Auszubildenden spätestens mit Beginn der Ausbildung zur Verfügung gestellt. Darin sind alle während der Ausbildung zu durchlaufenden Stationen enthalten. Ein genauer **Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)** muss über die Ausbildungsinhalte und den Berufsschulunterricht geführt werden. Dadurch werden alle zeitlichen und sachlichen Abläufe der Ausbildung nachweisbar. Im Rahmen der Abschlussprüfung müssen alle Ausbildungsnachweise vorgelegt werden, ansonsten ist eine Zulassung zur Prüfung nicht möglich. Die Nachweise

können schriftlich oder elektronisch erstellt werden (siehe Beitrag Berichtsheft auf Seite 14).

Unter **Arbeits- bzw. Ausbildungszeit** ist die Zeit zu verstehen, die täglich am Arbeits- oder Ausbildungsplatz verbracht wird. Nicht zur Arbeitszeit zählen die offiziellen Pausen. Angerechnet werden jedoch die Zeiten in der Berufsschule. Die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit wird im Ausbildungsvertrag dokumentiert. Die Länge der Arbeitszeit ist durch tarifliche bzw. dort, wo es keinen Tarifvertrag gibt, durch gesetzliche Regelungen festgeschrieben. In diesem Fall gelten lediglich die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes. Wichtig ist es auch, sich mit den im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen vertraut zu machen. Diese gibt es allerdings nur in Betrieben, in denen ein Betriebsrat existiert. Die Arbeitszeit darf an Werktagen acht Stunden nicht überschreiten und kann sich nur auf zehn Stunden täglich verlängern, wenn sich in sechs Monaten nicht mehr als 48 Stunden in der Woche ergeben. Als Werktag zählt jeder Kalendertag im Jahr, der kein Sonntag oder gesetzlicher Feiertag ist.

Das **Jugendarbeitsschutzgesetz** regelt, dass Auszubildende unter 18 Jahren nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden dürfen. In der Druckindustrie beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden bzw. in den „neuen“ Bundesländern 38 Stunden. Grundsätzlich ist auch **Nachtarbeit** für volljährige Auszubildende erlaubt. Für alle



Nähere und aktuelle Informationen zu laufenden Tarifverhandlungen finden sich unter:

verlage-druck-papier.verdi.de



Weitere Informationen zum Thema Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) gibt es unter:

jav.info



Jugendlichen unter 18 Jahren gilt hingegen, dass sie nicht für Arbeiten zwischen 20 und 6 Uhr eingesetzt werden dürfen. Ausnahmen gibt es allerdings für Betriebe mit Schichtarbeit. In diesem Fall darf bis 23 Uhr gearbeitet werden.

Überstunden sind für Auszubildende unter 18 Jahren ausgeschlossen. Ansonsten muss zuvor die Genehmigung durch den Betriebsrat eingeholt und ein entsprechender Zeitausgleich vereinbart werden. Ebenso müssen die Überstunden mit dem Ausbildungszweck vereinbar sein. Gesetzlich geregelt ist das Recht auf **Pausen**. Hier besteht bei einer täglichen Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden ein Anspruch von mindestens 30 Minuten. Bei unter 18 Jahren ist dies eine Stunde. Oft gibt es betrieblich auch günstigere Regelungen. Hier sollte man sich auf jeden Fall informieren.

Im Ausbildungsvertrag und/oder dem geltenden Tarifvertrag ist ebenfalls geregelt, wie viele **Urlaubstage** einem zustehen. Hier gelten tariflich in der Druckindustrie 30 Tage. Gesetzlich sind bei einer 5-Tage-Woche mindestens 20 Tage Urlaub zu gewähren.

Ein Bestandteil der Berufsausbildung ist der Besuch der Berufsschule. Hierfür muss der Betrieb die Auszubildenden freistellen. Die Zeit in der Berufsschule inklusive der Pausen und der Wegstrecke zwischen Betrieb und Berufsschule werden auf die Ausbildungszeit angerechnet. Materialien oder Werkzeuge, die im Rahmen der Ausbildung als **Ausbildungsmittel** genutzt werden, müssen laut Berufsbildungsgesetz

vom Betrieb zur Verfügung gestellt oder bezahlt werden. Dazu gehören keine Materialien, die ausschließlich für die Berufsschule benötigt werden.

Sollte im Ausbildungsberuf **Schutzkleidung** benötigt werden, muss der Betrieb diese kostenlos zur Verfügung stellen. Hierzu können beispielsweise Handschuhe, Sicherheitsschuhe, Schutzbrillen oder ähnliches zählen. Dies ist gesetzlich geregelt. Wenn im Betrieb keine andere Regelung existiert, muss andere Arbeitskleidung selbst bezahlt werden.

Laut Berufsbildungsgesetz sind alle Tätigkeiten untersagt, die nicht dem Ausbildungszweck dienen. Hierzu zählen **ausbildungsfremde Tätigkeiten**, wie ständig den ganzen Tag Kaffee kochen oder den Rasen des Chefs zu mähen. Hier ist es ratsam, sich an den Betriebsrat zu wenden.

Neben dem Betriebsrat ist die **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** die Interessenvertretung der Auszubildenden und Jugendlichen im Betrieb. Beide Gremien achten darauf, dass Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen im Betrieb eingehalten und umgesetzt werden.

Durch die Gewerkschaften wurden erstmals vor 150 Jahren **Tarifverträge** erkämpft. In ihnen werden u. a. Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten geregelt. Vereinbart werden sie in Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden oder mit einzelnen Firmen. ■