

Berufsschule

Schlankreye

Rechtlicher Leitfaden für Auszubildende



**Arbeitsunfähigkeit
Schulische Belange
Richtlinien des Arbeitgebers
Zwischenmenschliche Differenzen
Aufhebung des Arbeitsverhältnisses**

Ein Projekt der Klasse 0318

2004

Vorwort

Der vorliegende Leitfaden umfasst in kompakter Darstellung die Inhalte:

1. Arbeitsunfähigkeit
2. Zwischenmenschliche Differenzen am Arbeitsplatz
3. Richtlinien des Arbeitgebers; Unterschiedliche Erwartungen an die Ausbildung
4. Aufhebung des Arbeitsverhältnisses
5. Schulische Belange

Dieser Leitfaden entstand im Rahmen eines Projektauftrages des Wirtschaft- und Berufsunterrichts an der Berufsschule Schlankreye, Hamburg und soll als Nachschlagewerk, speziell für Auszubildende und Nichtjuristen, dienen, um eventuell auftretende Fragen und Probleme in Bezug zur Ausbildung zu klären. Bei der Themenauswahl haben wir darauf geachtet, uns auf die am häufigsten und interessantesten Themen zu konzentrieren und die Erläuterungen und Fallbeispiele verständlich darzustellen, damit Sie diesen Leitfaden begleitend während Ihrer Ausbildung und darüber hinaus ohne fundiertes Fachwissen anwenden können.

Wir hoffen somit, dass dieser Leitfaden Ihnen dazu verhilft, Ihre Fragen zu beantworten und wünschen Ihnen viel Spaß beim Blättern.

Der Leitfaden befindet sich nach bestem Wissen auf dem Stand der Gesetzgebung zum Frühjahr 2004. Er stellt dennoch keine Rechtsverbindlichkeit dar.

Die Verfasser

0318



Inhalt

Thema	Seite
1. Arbeitsunfähigkeit	
1.1 Abmeldung bei Abwesenheit im Betrieb, in der Schule	4
1.2 Lohnfortzahlung	4
1.3 Krankengeld	4
1.4 Kündigungsschutz, Kündigung infolge von Abwesenheit	5
1.5 Was tun bei einer Schwangerschaft?	6
1.6 Was ist Elternzeit?	6
1.7 Gesetzliche Unfallversicherung	6
2. Zwischenmenschliche Differenzen am Arbeitsplatz	
2.1 Streit um den Urlaub	7
2.2 Bevorzugung anderer Mitarbeiter	8
2.3 Differenzen zwischen Arbeitgeber/ Arbeitnehmer und Arbeitnehmer untereinander	8
2.4 Leistungsstress am Arbeitsplatz	8
2.5 Mobbing	8
2.6 Sexuelle Belästigung	9
3. Richtlinien des Arbeitgebers, Unterschiedliche Erwartungen an die Ausbildung	
3.1 Erziehungsgeld	11
3.2 Was passiert, wenn man im Ausbildungsbetrieb unentschuldig fehlt?	12
3.3 Was passiert, wenn man in der Schule unentschuldig fehlt?	12
3.4 Der Ausbildungsvertrag- Wie kommt er zustande?	12
3.5 Regeln, die die Vertragsfreiheit einschränken	13
3.6 Wichtige Vorschriften des Jugendschutzgesetzes, die sich auf die Inhalte eines Ausbildungsvertrages auswirken	13
3.7 Probezeit und Kündigungsschutz	14
3.8 Änderungen und Ergänzungen	14
3.9 Erwartungen in der Ausbildung	14
4. Aufhebung des Arbeitsverhältnisses	
4.1 Aufhebung des Arbeitsverhältnisses	16
5. Schulische Belange	
5.1 Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Azubi während der Berufschulzeit	17

1. Arbeitsunfähigkeit

1.1 Abmeldung bei Abwesenheit im Betrieb, in der Schule

Grundsatz:

Der Ausbilder muss wissen, wo sich der Auszubildende aufhält.

Betrieb:

Die Arbeitsunfähigkeit ist vor Arbeitsbeginn am gleichen Tag unter Angabe der voraussichtlichen Dauer mitzuteilen. Ist die Dauer der Krankheit länger als drei Tage, muss ab dem dritten Tag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Ausbilder vorliegen, der zweite Zettel (vom Arzt) geht an die Krankenkasse.

Ausnahmen:

Die Mitteilung einer Arbeitsunfähigkeit wurde zwischen Ausbilder und Azubi schriftlich oder mündlich anders geregelt (der Ausbilder hat das Recht, die ärztliche Bescheinigung auch schon ab dem ersten Tag zu verlangen).

Schule:

An Berufsschulen gelten teilweise unterschiedliche Regelungen. Grundsätzlich gilt die Ansage des Klassenlehrers. Gibt es keine besondere Regelung, muss vor Schulbeginn im Sekretariat angerufen und Bescheid gesagt werden. Auch in der Schule muss spätestens nach drei Tagen ein Attest oder die Kopie des Attests vorliegen.

Folgen bei Nichteinhaltung:

Bei verspäteter Krankmeldung oder Nichteinhaltung der Regel kann der Azubi eine Abmahnung erhalten, im Wiederholungsfall sogar die Kündigung (§ 15 Berufsbildungsgesetz).

Fazit:

Immer vor Arbeitsbeginn melden und das Attest frühzeitig abschicken.

1.2 Lohnfortzahlung

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz haben Arbeitnehmer für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das ohne den Arbeitsausfall vom Arbeitgeber zu zahlen gewesen wäre (-> 100%).

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit in Folge einer Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für sechs Wochen. Nach Ablauf der sechs Wochen Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber besteht in der Regel ein Anspruch gegen die Krankenkasse auf Zahlung von Krankengeld.

Ebenfalls gesetzlich geregelt ist der Fall, dass ein Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut krank wird. Es besteht dann Anspruch auf einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen Entgeltfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war, ansonsten hat der Arbeitnehmer ein Anspruch gegen die Krankenkasse auf Zahlung von Krankengeld.

1.3 Krankengeld

Der Anspruch auf Krankengeld beginnt mit Ablauf der Lohnfortzahlung und endet mit Wegfall der Arbeitsunfähigkeit. Für eine Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung wird Krankengeld für maximal 78 Wochen innerhalb von drei Jahren gezahlt. Nach Ablauf dieses Zeitraumes gilt ein Anspruch auf Krankengeld nur, wenn der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit mindestens sechs Monate nicht wegen dieser Krankheit arbeitsunfähig, sondern erwerbstätig war. Das Krankengeld beträgt 70 % des Arbeitsentgeltes. Dabei darf es 90% des Nettoarbeitsentgeltes nicht überschreiten.

Krankengeld erhalten auch Versicherte, die nach ärztlicher Anordnung zur Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, weil eine andere im Haushalt lebende Person dies nicht übernehmen kann. Für diese Fälle besteht für jedes Kind bis zum vollendeten 12. Lebensjahr längstens zehn Tage je Kalenderjahr Anspruch auf Krankengeld. Dies bedeutet, dass für die Betreuung von erkrankten

Kindern sowohl die Mutter als auch der Vater pro Kind und pro Jahr zehn Arbeitstage zu Hause bleiben kann; Alleinerziehende können dies 20 Tage. Bei mehreren Kindern ist das Krankengeld zum Ausgleich von Verdienstausschlag, der durch die Pflege erkrankter Kinder entstanden ist, auf längstens 25 Tage, bei Alleinerziehenden auf längstens 50 Tage im Jahr, begrenzt.

Erkrankt man an einer Krankheit, muss man sich im Prinzip um nichts kümmern. Jedoch darf man nicht vergessen die Krankschreibung an den Arbeitgeber und die Krankenkasse zu schicken. Der Übergang von der Entgeltfortzahlung zur Zahlung von Krankengeld erfolgt automatisch.

1.4 Kündigungsschutz

Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis vom Ausbilder nur außerordentlich und fristlos gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund (zum Beispiel Diebstahl, Schwänzen der Arbeit, Drogen) vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit für den Ausbilder unzumutbar geworden ist. Bei der Prüfung des wichtigen Grundes, muss der besondere Charakter des Ausbildungsverhältnisses berücksichtigt werden. Das bedeutet, dass bei Pflichtverletzungen, schlechten Leistungen oder leichten Vergehen eine fristlose Kündigung des Azubis erst dann zulässig ist, wenn trotz aller Erziehungsmaßnahmen (zum Beispiel Abmahnung) keine Besserung eintritt. Der Kündigung müssen deshalb normalerweise mindestens zwei Abmahnungen vorausgehen.

Fehlerhafte Leistungen des Azubis gehören in der Regel zum Risiko des Ausbilders. Auch schlechte Leistungen in der Berufsschule berechtigen nicht zur außerordentlichen Kündigung. Auch das Durchfallen durch die Zwischenprüfung ist kein Kündigungsgrund. Der Ausbilder muss zusammen mit der Berufsschule versuchen, den Azubi zur ordnungsgemäßen Erledigung seiner Aufgaben anzuhalten. Nur wenn diese Bemühungen erfolglos bleiben, und keine Aussicht auf Erreichung des Ausbildungsziels besteht, ist die Kündigung zulässig.

Je weiter die Ausbildungszeit fortgeschritten ist, umso strengere Anforderungen werden an den Kündigungsgrund gestellt. Kurz vor dem Ende der Ausbildung ist eine Kündigung im Allgemeinen ausgeschlossen.

Die Kündigung muss unter Angabe der Kündigungsgründe schriftlich ausgesprochen werden. Sonst ist die Kündigung unwirksam.

Besonderen Kündigungsschutz genießen Auszubildende während einer Schwangerschaft. Die Kündigung eines minderjährigen Azubis kann grundsätzlich nur gegenüber dem gesetzlichen Vertreter, im Allgemeinen also gegenüber den Eltern, erklärt werden. Unabhängig vom Kündigungsgrund stehen dir nach der Kündigung alle Leistungen (zum Beispiel Ausbildungsvergütung) zu, die du dir bis zum Kündigungszeitpunkt erworben hast.

Bsp.: Schwänzen in der Berufsschule als Kündigungsgrund nicht ausreichend.

An die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses sind nach ständiger Rechtsprechung des BAG wesentlich strengere Maßstäbe anzulegen, als an die eines regulären Arbeitsverhältnisses, weshalb eine fristlose Kündigung, die sich z. B. nur auf wiederholt unentschuldigtes Fehlen in der Berufsschule stützt, nicht rechtmäßig ist.

Max blieb 20 Tage unentschuldig der Berufsschule fern. Nachdem der Ausbilder davon erfuhr, kündigte er ihm fristlos das Ausbildungsverhältnis. Dies ist nicht rechtmäßig. Max ging vor Gericht und legte Einspruch gegen die Kündigung ein. Die Umstände wurden geprüft und Max bekam Recht, da sein Ausbilder keine Versuche gemacht hat Max auf den richtigen Weg zu bringen, somit keine erzieherischen Maßnahmen unternommen hat. Der Ausbilder muss Max nun weiterhin ausbilden.

Widerspruch gegen die Kündigung

Wenn einem eine Kündigung ins Haus flattert sollte man folgende Vorgehensweisen beachten:

Holen Sie sich Rat und Unterstützung bei kompetenten Leuten. Wichtig: Widerspruchsfrist gegen die Kündigung beträgt drei Wochen.

Als nächstes sollten Sie möglichst schnell einen Antrag auf Schlichtung bei Ihrer zuständigen Stelle stellen. Für den Antrag haben Sie nach Zugang der Kündigung drei Wochen Zeit.

Bei einem Aufhebungsvertrag ist ein Widerspruch nicht möglich, außer, wenn Sie unter Druck gesetzt wurden.

1.5 Was tun bei einer Schwangerschaft?

Sie können wegen einer Schwangerschaft Ihren Ausbildungsplatz nicht verlieren. Schwangerschaft ist kein wichtiger Grund für eine Kündigung durch den Ausbilder. Ganz im Gegenteil: Von Beginn der Schwangerschaft bis nach Ablauf des vierten Monats nach der Geburt stehen Sie unter besonderem Kündigungsschutz und können nicht gekündigt werden. Voraussetzung ist allerdings, dass Ihr Ausbilder davon weiß. Falls Sie eine Kündigung durch den Ausbilder erhalten, müssen Sie innerhalb von 14 Tagen Widerspruch einlegen und Ihren Ausbilder über die Schwangerschaft informieren.

Sie sollten Ihren Ausbilder möglichst bald von Ihrer Schwangerschaft in Kenntnis setzen, weil er die Mitverantwortung dafür trägt, dass die Bestimmungen des Mutterschutzes umgesetzt werden.

Nehmen Sie Elternzeit (Erziehungsurlaub), so verlängert sich der Kündigungsschutz bis zum Ende dieser Zeit. Die Elternzeit wird nicht auf die Ausbildungszeit angerechnet. Ihre Ausbildungszeit verlängert sich um die Dauer Ihrer Elternzeit.

In der Regel enden Ausbildungsverhältnisse mit dem Bestehen der Abschlussprüfung. Grundsätzlich gilt das auch bei Schwangerschaft. Sie können aber eine Verlängerung der Ausbildungszeit bei der zuständigen Stelle beantragen, wenn Sie wegen Ihrer Schwangerschaft zu viele Fehlzeiten haben, um eine Zulassung zur Abschlussprüfung zu erhalten oder wenn Sie die Prüfung aus diesem Grund nicht schaffen würden (aus dem DGB).

1.6 Was ist Elternzeit?

Was früher Erziehungsurlaub hieß, heißt jetzt Elternzeit. Falls Sie während Ihrer Ausbildung ein Kind bekommen, können Sie als Mutter nach dem Mutterschutzgesetz Elternzeit nehmen. Dies gilt nicht, wenn Sie eine schulische Ausbildung machen.

Elternzeit ist unbezahlter Urlaub. Ihr Ausbildungsverhältnis ruht in dieser Zeit und Ihre Ausbildung verlängert sich automatisch um die Zeit Ihrer Elternzeit. Während der Elternzeit gilt für Sie absoluter Kündigungsschutz.

Insgesamt haben Sie Anspruch auf drei Jahre Elternzeit, die Sie allerdings nicht am Stück nehmen müssen: Sie können sie auf maximal vier Zeitabschnitte verteilen. Zwei Jahre der Elternzeit müssen Sie allerdings bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes nehmen. Die restlichen zwölf Monate können Sie dann bis zum achten Geburtstag des Kindes aufbrauchen, wenn Ihr Arbeitgeber dem zustimmt.

Die Elternzeit kann auch zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden. Zudem besteht die Möglichkeit, dass Mutter und Vater gemeinsam Elternzeit nehmen. In diesem Fall wird die Elternzeit nur einfach angerechnet, das heißt zum Beispiel, Mutter und Vater könnten gemeinsam drei Jahre Elternzeit nehmen, nicht nur eineinhalb Jahre. Während der Elternzeit erhalten Sie keine Ausbildungsvergütung und auch die Zahlung von Berufsausbildungsbeihilfe wird unterbrochen. Sie erhalten aber Erziehungsgeld.

Die Elternzeit müssen Sie bei Ihrem Ausbilder beantragen. Wenn sich Ihre Elternzeit unmittelbar an die Zeiten des Mutterschutzes anschließen soll, müssen Sie diese spätestens sechs Wochen vor ihrem Beginn schriftlich bei Ihrem Ausbilder beantragen. Möchten Sie die Elternzeit erst später nehmen, müssen Sie sie acht Wochen vor ihrem Beginn schriftlich beantragen und Ihre Elternzeiten verbindlich festlegen (aus dem DGB).

Quelle: www.dgb-jugend.de

1.7 Gesetzliche Unfallversicherung:

Die wichtigste Aufgabe der Unfallversicherung ist die Übernahme der Kosten für die Genesung nach einem Arbeitsunfall. Um Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen zu vermeiden gibt es Unfallverhütungsvorschriften.

Nach einem Arbeitsunfall ist es die Aufgabe der Unfallversicherung, den Verletzten so schnell wie möglich wieder arbeitsfähig zu machen. Bleiben nach einem Arbeitsunfall dauerhafte Schäden, zahlt die Unfallversicherung eine Rente.

Auszubildende sind bei einem Arbeitsunfall (gilt auch in der Berufsschule) und bei einem Unfall auf dem Weg zur Arbeit automatisch durch die Berufsgenossenschaft versichert. Wichtig ist dabei, dass alle wesentlichen Verletzungen, die man sich bei der Arbeit zuzieht, dem Arbeitgeber gemeldet werden müssen.

Die Unfallversicherung tritt in den meisten Fällen außer Kraft, wenn während der Arbeitszeit Alkohol getrunken wird und man sich dadurch verletzt. Dies gilt auch bei Drogenkonsum während der Arbeitszeit. Außerdem verstößt Drogenkonsum gegen das Betäubungsmittelgesetz (BTM) und kann zu einer fristlosen Kündigung führen.

Eckpunkte zur Verbesserung der Beschäftigungssituation Behinderter.

1994 wurde folgender Satz in das Grundgesetz eingeführt:

- „Keiner darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“!

Ihre Arbeitsplätze und Arbeitsaufgaben müssen so gestaltet werden, dass sie ihre Fähigkeiten einsetzen und entfalten können. Sie müssen über Arbeitsplatzeinrichtungen verfügen, die dem neuesten Stand der Technik entsprechen (DGB).

Es ist eine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zu verankern, planerische Maßnahmen zur Erfüllung der Beschäftigungs- und Förderpflichten nach dem Schwerbehindertengesetz zu ergreifen. Diese Pflicht sollte sich auf die Durchführung der Planung, auf die Bewertung der Ergebnisse und die kontinuierliche Anpassung der Planung an geänderte Situationen erstrecken.

Die Planung muss spezifische Angaben zur Integration von Frauen, besonders betroffenen Behinderten i.S. von §6 SchwbG und zur Schaffung von Ausbildungsplätzen für behinderte Jugendliche umfassen.

§ 14 SchwbG → Behinderte, die ihren bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr gewachsen sind, benötigen einen Rechtsanspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung. Dadurch ist zu verhindern, dass Arbeitnehmer, deren Gesundheit in einem langen Arbeitsleben geschädigt worden ist, einfach ausgeliefert werden, wenn sie nur noch eine wenige belastende Tätigkeit ausüben können.

Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung

Es sind neue, gemeinsam mit dem Betriebsrat auszuübende Mitbestimmungsrechte und Initiativrechte zu schaffen über:

- behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung
 - betriebliche Integration und
 - die Erfüllung der Einstellungs- und Förderpflichten nach § 14 SchwbG.
- Schwerbehindertenrente:
- Die Schwerbehindertenrente, die an einen GdB von 50 anknüpft, ist wieder herzustellen.

Es sind gesetzliche und finanzielle Instrumente sowie andere Unterstützungsmaßnahmen bereitzustellen, die dem Ziel dienen, die Abgrenzung beeinträchtigter aus dem Arbeitsleben rückgängig zu machen. Der Schwerpunkt ist auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze zu legen. Es ist zu gewährleisten, dass jedem Schwerbehinderten spätestens nach 12 Monaten Arbeitslosigkeit für ihn geeignete und zumutbare Angebote gemacht werden.

2. Zwischenmenschliche Differenzen am Arbeitsplatz

2.1 Streit um den Urlaub

Nach § 7 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) müssen in erster Linie die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs berücksichtigen. Dennoch kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Ausnahmefällen den beantragten Urlaub verweigern. Denn nach dem Gesetz gehen „dringende betriebliche Belange“ den Urlaubswünschen der Arbeitnehmer vor.

Ist ein Betriebsrat vorhanden, hat dieser nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht, falls sich der Arbeitgeber mit dem einzelnen Arbeitnehmer nicht über die zeitliche Lage des Urlaubs einigen kann.

Nähere Angaben: Im Arbeitsgesetzbuch: Artikel 19 § 1 ff. - Artikel 81 § 87

2.2 Bevorzugungen anderer Mitarbeiter

Der Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden...

Nähere Angaben:

Im Arbeitsgesetzbuch
Artikel 81 § 75

2.3 Differenzen zwischen Arbeitgeber / Arbeitnehmer und Arbeitnehmer untereinander

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder sich in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt.

Nähere Angaben:

Im Arbeitsgesetzbuch
Artikel 81 § 82 ff.

2.4 Leistungsstress am Arbeitsplatz

Lässt sich arbeitsbezogener Stress vermeiden?

Mit dem arbeitsbezogenen Stress kann man sich auf 2 Ebenen beschäftigen.

Auf der Ebene:

- Des einzelnen Mitarbeiters
- Des Unternehmens

Was immer erreicht werden soll:

Die Bedingungen sind vom Menschen geschaffen und können von den Betroffenen verändert werden. Auf allen Ebenen müssen die arbeitsbezogenen Stressoren, die Stressreaktionen und die stressbedingten Erkrankungen ermittelt werden. Stress ist gleichzeitig ein Problem des Mitarbeiters, des Unternehmens und der Gesellschaft. Laut EU-Rahmenrichtlinie sind die Arbeitgeber „verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen.“

Nähere Angaben:

Arbeitsgesetzbuch
Artikel 12 § 62
Handelsgesetzbuch
Artikel 1 § 62

2.5 Mobbing

Definition:

Systematische Anfeinden, Schikanieren, und Diskriminieren.

Diese Verhaltensweisen verletzen das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen. Vereinzelt auftretende alltägliche Konfliktsituationen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und oder Kollegen sind noch nicht als Mobbing anzusehen. Es muss sich um fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende Verhaltensweisen handeln.

Gründe:

- Antipathie oder Konkurrenzangst

Typische Mobbinghandlungen:

- Ständige unberechtigte Kritik an der Arbeit
- Einschränkung der Möglichkeit, sich zu äußern
- Kontaktverweigerung (man wird wie Luft behandelt)
- Ständige Beleidigungen, üble Nachreden (Verbreitung von Gerüchten), Lächerlichmachen
- Zuweisung von sinnloser, immer der schwersten, gesundheitsschädlicher Arbeit
- Androhung oder Ausführung von körperlicher Gewalt / Misshandlung

Ist Mobbing arbeitsrechtlich verboten?

Ja. Mobbing ist als Eingriff in das durch Artikel 1 und 2 Grundgesetz geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre und in die Gesundheit anzusehen.

Welche Rechtspflichten haben Arbeitgeber?

Dem Arbeitgeber obliegt der Schutz des Persönlichkeitsrechtes und der sonstigen Rechtspositionen wie Gesundheit und Ehre des Arbeitnehmers. In jedem Schuldverhältnis, wie insbesondere dem Arbeitsverhältnis, besteht die Pflicht zur Rücksicht gegenüber den Rechten, Rechtsgütern und Interessen des Vertragspartners. (§ 241 Abs 2 BGB)

Das Betriebsverfassungsrecht (§ 75 Abs. 2) bestimmt ausdrücklich, dass der Arbeitgeber und der Betriebsrat die freie Entfaltung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern haben. Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, dafür zu sorgen dass seine Arbeitnehmer nicht gemobbt werden.

Diese Pflichten des Arbeitgebers ergeben sich für den Bereich des Gesundheitsschutzes auch aus den besonderen Vorschriften des §§ 617 bis 619 BGB. Des Weiteren enthält das Arbeitsschutzgesetz den Auftrag, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz umfassend zu fördern. Auf der Grundlage der §§ 3, 4 und 5 im Arbeitsschutzgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu sorgen.

Gibt es spezielle Vorschriften insbesondere Frauen betreffende Mobbingformen?

Ja. Gesetzliche Verbot der Diskriminierung wegen des Geschlechts (§ 611 a BGB)

Welche rechtlichen Maßnahmen muss der Arbeitgeber ergreifen, um gegen Mobbing Abhilfe zu schaffen?

Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung des Mobbingtäters.
(§ 4 Abs. 1 Nr1 des Beschäftigtenschutzgesetzes)

Wie können sich Arbeitnehmer gegen Mobbing zur Wehr setzen?

Gezieltes Ansprechen des Mobbenden. Es empfiehlt sich für das Mobbing-Opfer, den Arbeitgeber frühzeitig zu informieren, da dies teilweise Voraussetzung für die Geltendmachung der Ansprüche ist.

Rechtliche Möglichkeiten, sich gegen Mobbing zu wehren:

- Beschwerderecht
- Leistungsverweigerungsrecht
- Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche
- Außerordentliche Eigenkündigung
- Abschluss eines Aufhebungsvertrags

2.6 Sexuelle Belästigung

Definition:

Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann verschiedene Facetten haben. Die Übergriffe können visuell, verbal oder körperlich sein bzw. die Form sexueller Erpressung annehmen.

Sexuelle Belästigung gilt als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet ausdrücklich die sexuelle Diskriminierung und wendet sich gegen männliche oder weibliche BelästigerInnen,

Beispiele:

- Anstarren
- Anzügliche Witze, Hinterher pfeifen
- Poster von Pin Ups im Arbeitsbereich
- Anzügliche Bemerkung über Figur oder sexuelles Verhalten im Privatleben
- Eindeutige verbale sexuelle Äußerungen
- Telefongespräche und Emails mit sexuellen Anspielungen
- Versprechen von beruflichen Vorteilen bei sexuellen entgegenkommen
- Zufällige / gezielte körperliche Berührungen
- Exhibitionistische Handlungen

Ab wann liegt sexuelle Belästigung vor?

Für alle privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse liegt nach dem Gleichbehandlungsgesetz sexuelle Belästigung dann vor, wenn:

- Wenn die Würde der Person beeinträchtigt wird
- Wenn das Handeln für die Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist
- Eine einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima schafft

Handlungsmöglichkeiten des Betroffenen:

- Erkennen, dass es sich bei dem Erlebten tatsächlich um eine sexuelle Belästigung handelt
- Formen der Gegenwehr: offensives und aktives Vorgehen direkt und unmittelbar beim ersten Übergriff
- körperliche Gegenwehr, z.B. Ohrenfeige
- schriftliche Reaktionen
- Gespräch mit einer Vertrauensperson
- Suche nach ZeugInnen
- Professionelle AnsprechpartnerInnen
- Tathergang direkt nach der Tat schriftlich aufzeichnen
- Aufzeichnungen können mit einer eidesstattlichen Erklärung bei einer Anwältin hinterlegt werden
- vertrauliches Gespräch mit dem Personalrat, Betriebsrat, Anwalt oder der Frauenbeauftragten

!!!Die sexuelle Belästigung muss nachweisbar sein!!!

Was kann und muss der Arbeitgeber tun?

- Sachverhalte prüfen (Nachfragen)
- Geeignete Maßnahmen treffen
 - Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung
- Auf Dauer unterbinden
 - schlechtes Betriebsklima

Der Arbeitgeber hat bei sexueller Belästigung die im Einzelfall angemessene arbeitsrechtliche Maßnahme zum Schutz seiner Mitarbeiter zu ergreifen. Dabei hat er den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren. Im Einzelfall kann der Arbeitgeber eine Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung aussprechen. Der

Arbeitgeber ist verpflichtet, jeweils das mildeste noch wirksame Mittel zu ergreifen, darf aber auch nicht zu wenig tun.

Ziel des Arbeitgebers muss sein, die vorgefallenen Konflikte in Zukunft zu unterbinden, damit der Belästigte geschützt ist und außerdem im Betrieb klar wird, dass die Geschäftsleitung solche Vorfälle nicht als Kavaliersdelikt ansieht.

Was sind die rechtlichen Folgen?

Schadensansprüche bestehen gegenüber:

- der Person die Sie belästigt
- dem ArbeitgeberInnen (z.B. unterlassene Hilfe)
- dem Bund
→ Frist binnen 6 Monaten

Der Mindestsatz liegt bei 363,40 €.

Hilfreiche Gesetze und Paragraphen:

Grundgesetz: Artikel 1 (Menschenwürde), 2 (Schutz der Persönlichkeit), 3 (Gleichberechtigungsgebot) und 12 (Berufsfreiheit); Beschäftigtenschutzgesetz vom 01. September 1994; Gleichstellungsgesetze der Länder Fürsorgepflicht des Arbeitgebers § 618 BGB, § 120a und b der Gewerbeordnung und § 28 des Jugendschutzgesetzes; Gleichbehandlungspflicht des Arbeitgebers § 611a sowie § 823.1 und 2 des BGB. Der Personalrat hat nach § 67 BPersVG, der Betriebsrat nach § 75.1 des BetrVG die Pflicht, Benachteiligungen wegen des Geschlechts zu verhindern und die Einhaltung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu schützen. Die Landespersonalvertretungsgesetze kennen vergleichbare Regelungen. Im Strafbuch sind Beleidigung (§§ 185ff), Körperverletzung (§§ 223ff), Angriffe gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174ff), der sexuelle Missbrauch von Schutzbefohlenen (§ 174), Vergewaltigung und sexuelle Nötigung (§ 177), exhibitionistische Handlungen (§ 183) und die Verbreitung pornographischer Schriften (§ 184) unter Strafe gestellt.

Nach dem Opferentschädigungsgesetz (OEG) haben Opfer von Gewalttaten Anspruch auf Entschädigung. Dazu muss ein Antrag beim Landesversorgungsamt gestellt und nachgewiesen werden, dass die körperlichen und psychischen Schäden auf die Tat zurückzuführen sind. Erstattet werden Heil- und Krankenhauskosten, Therapien und berufliche Rehabilitation.

3. Richtlinien des Arbeitgebers; Unterschiedliche Erwartungen

3.1 Erziehungsgeld

Als Auszubildende hat man zwei Jahre lang Anspruch auf Erziehungsgeld - unabhängig davon, ob man Elternzeit nimmt oder nicht. Zusätzlich zu dem Erziehungsgeld kann man weiter die Ausbildungsvergütung, die Berufsausbildungsbeihilfe und Kindergeld erhalten.

Erziehungsgeld erhält man in der Regel zwei Jahre lang. In manchen Bundesländern gibt es nach Ablauf der zwei Jahre noch ein weiteres Jahr das so genannten Landeserziehungsgeld.

Beim Erziehungsgeld wird zwischen zwei Modellen unterschieden: Entweder wählt man den Regelbetrag: Dann erhält man zwei Jahre lang circa 307 Euro pro Monat. Wählt man das Budget, erhält man ein Jahr lang circa 460 Euro pro Monat.

Man bekommt aber nur Erziehungsgeld, wenn das Einkommen die Einkommensgrenzen des Bundeserziehungsgeldgesetzes nicht übersteigt. Die Einkommensgrenzen ändern sich nach den ersten sechs Monaten. So liegt die Einkommensgrenze in den ersten sechs Monaten für Ehepaare bei circa 51.130 Euro und für Alleinerziehende bei circa 38.350 Euro.

Ab dem siebten Lebensmonat liegt die Einkommensgrenze für Ehepaare dann bei circa 16.470 Euro und für

Alleinerziehende bei circa 13.498 Euro. Verdienst man mehr, besteht immer noch die Möglichkeit gemindertes Erziehungsgeld zu erhalten.

Während der Zeit im Mutterschutz erhält man in der Regel Mutterschaftsgeld. Das Mutterschaftsgeld wird auf das Erziehungsgeld mit circa 10 Euro (circa 12 Euro beim Budget) angerechnet. Erziehungsgeld wird also nur ergänzend gezahlt, wenn das Mutterschaftsgeld niedriger als das Erziehungsgeld ist (aus dem DGB).

3.2 Was passiert, wenn man im Ausbildungsbetrieb unentschuldigt fehlt?

Wenn man ohne gute Gründe, wie zum Beispiel Krankheit, nicht zur Arbeit geht und unter Umständen sich nicht mal telefonisch entschuldigt, ist das ein Grund für eine Abmahnung. Bereits beim zweiten Mal kann man die Kündigung durch den Ausbilder erhalten.

Wie man es richtig macht, findest man unter den Begriffen Arbeitsunfähigkeit und Krankmeldung.

Manchmal gibt es wichtige persönliche Gründe, warum man nicht zur Arbeit kommt. Wenn der Ausbilder kein verständnisvoller Mensch ist, sollte man auch in diesen Fällen zum Arzt gehen. Ein Arzt kann einen Patienten zum Beispiel wegen einer persönlichen und psychischen Belastungssituation krankschreiben! (aus dem DGB)

3.3 Was passiert, wenn man in der Schule unentschuldigt fehlt?

Wenn man ohne Entschuldigung die Schule schwänzt, gibt es von zwei Seiten Ärger. Die Schule kann die betroffene Person ab drei unentschuldigten Tagen mit einem Bußgeld belegen. Von betrieblicher Seite kann es zu einer Abmahnung oder bei wiederholtem Schwänzen sogar zu einer Kündigung durch den Ausbilder kommen.

Spätestens mit dem Jahreszeugnis erfährt der Ausbilder, wie viele Tage man ohne Entschuldigung in der Schule gefehlt hat! (aus dem DGB)

3.4 Der Ausbildungsvertrag- Wie kommt er zustande?

Für Berufsausbildungsverträge gelten keine Formvorschriften, es müssen jedoch alle wesentlichen Inhalte schriftlich festgehalten werden.

Vertragspartner ist der Ausbilder und der Auszubildende. Bei minderjährigen Auszubildenden ist der gesetzliche Vertreter der Vertragspartner.

Es erfolgt eine Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Kammer (IHK³).

Mindestinhalte eines Berufsausbildungsvertrages:

- Art, Gliederung und Ziel der Ausbildung (Ausbildungsberuf , Ausbildungsplan)
- Beginn und Dauer der Ausbildung
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- Dauer der täglichen Arbeitszeit
- Probezeit (zwischen 1 und 3 Monaten)
- Zahlung und Höhe der Vergütung (gestaffelt nach jährliche Steigerung)
- Dauer des Jahresurlaubes
- Kündigungsmöglichkeiten
- Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

3.5 Regeln, die die Vertragsfreiheit einschränken

Der Arbeitsvertrag darf den Arbeitnehmer jedoch nicht schlechter stellen als...

- im Betrieb geltende Betriebsvereinbarungen
- in der Branche geltende Tarifverträge (sofern der Arbeitgeber dem zuständigen Arbeitgeberverband angehört)
- in der Bundesrepublik Deutschland geltende Gesetze

3.6 Wichtige Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes, die sich auf die Inhalte eines Ausbildungsvertrages auswirken

Grundlegendes

Jugendliche sind Personen die 15 Jahre alt sind, aber noch nicht 18 Jahre alt sind

Kinderarbeit ist bis auf Ausnahmen verboten (Personen, die noch nicht 15 Jahre alt sind)

Akkordarbeit ist verboten

Arbeitszeit

Täglich maximal 8 Stunden (bzw. 8,5 Stunden, wenn an einem Wochentag die Mehrstunden abgegolten werden); wöchentlich maximal 40 Stunden

An Samstagen, Sonn- und Feiertagen keine Beschäftigung; Ausnahmen sind zulässig

Arbeitszeit (Schichtzeit) inkl. Ruhepausen: maximal 10 Stunden

Tägliche Freizeit: mindestens 12 Stunden zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn am nächsten Tag

Ruhepausen

Bei einer tägl. Arbeitszeit von 4,5 – 6 Std. mind. 30 Minuten

Bei einer täglichen Arbeitszeit von über 6 Std. mind. 60 Minuten

Nachtruhe

Beschäftigung nur zwischen 6 und 20 Uhr; Ausnahmen: z. B. im Gaststättengewerbe bis 22 Uhr, in Bäckereien ab 5 Uhr, in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr

Urlaub

30 Werktage für 15-Jährige

27 Werktage für 16 –Jährige

25 Werktage für 17-Jährige

Berufsschule

Freistellung für den Berufsschulunterricht

Arbeitsentgelt für die Zeit, die in der Berufsschule verbracht wird

Keine Beschäftigung an einem Berufsschultag in der Woche bei mindestens 6 Unterrichtsstunden

Ärztliche Untersuchung

Einstellungsuntersuchung

Erstuntersuchung: innerhalb der letzten 14 Monate vor Beginn der Ausbildung

Nachuntersuchung

1 Jahr nach Beginn der Ausbildung

3.7 Probezeit und Kündigungsschutz

Während der Probezeit (1 - 3 Monate) kann das Ausbildungsverhältnis sowohl vom Ausbilder als auch vom Auszubildenden ohne Angaben von Gründen gekündigt werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann der Auszubildende unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist das Unternehmen verlassen bzw. wechseln.

Der Arbeitgeber kann den Auszubildenden „außerordentlich“ kündigen, wenn ein schwerwiegendes Verschulden (z. B. Diebstahl) des Auszubildenden vorliegt.

Eine Kündigung ist auch im beiderseitigen Einvernehmen möglich.

3.8 Änderungen und Ergänzungen

Diese gelten nur schriftlich. Sollten Vertragsteile gegen Gesetze verstoßen, sind sie ungültig. Und wenn man Mitglied bei einer Gewerkschaft ist, sind auch solche Vereinbarungen ohne Wirkung, die gültige Tarifverträge unterlaufen.

Geregelt wird auch, was man wann in welcher Abteilung lernt. Das steht im Ausbildungsplan, der Teil des Vertrages ist.

3.9 Erwartungen

Nicht immer stimmen Ihre Erwartungen mit denen Ihres Ausbilders oder Ihrer Mitarbeiter überein, möglicherweise haben Sie auch ganz andere Vorstellungen vom Ablauf und Inhalt Ihrer Ausbildung. Nachfolgend finden Sie kurz ein paar typische Erwartungshaltungen von Auszubildenden. An konkreten Beispielen zeigen wir Ihnen, wie diese zu lösen sind bzw. was man in bestimmten Konfliktsituationen machen kann.

Allgemeine Erwartungen des Auszubildenden

Situationen und Antworten:

Ich möchte einen Ausbildungsplan

Dein Ausbilder möchte dir den Ausbildungsplan nicht aushändigen

Oder: Dein Ausbilder sagt, dass der Ausbildungsplan für dich nicht von Interesse ist.

Der Ausbildungsplan muss dir gleich zu Beginn der Ausbildung ausgehändigt werden, als Teil deines Vertrages. Er gilt individuell für dich. Dein Betrieb verpflichtet sich damit, dir eine optimale Ausbildung zu ermöglichen. Alles nach Plan, sachlich und zeitlich gegliedert. Welche Abteilungen oder Werkstätten du durchläufst und was du dort lernst, um dich beruflich fit zu machen. Anhand des Ausbildungsplans kannst du überprüfen, ob dieses Ziel eingehalten wird.

Quelle: BBiG¹; §25 Ausbildungsverordnung, Abschnitt 2

Ich möchte meine Ausbildungszeit verkürzen

Dein Ausbilder sagt, dass du trotz Abitur/Fachhochschulreife die gesamte Ausbildungszeit absolvieren musst.

Oder: Dein Ausbilder sagt, dass du trotz gutem Realschulabschluss die gesamte Ausbildungszeit absolvieren musst.

Oder: Dein Ausbilder sagt, dass du trotz guter Leistungen in der Berufsschule (mind. In der Zwischenprüfung) die gesamte Ausbildungszeit absolvieren musst.

Man kann die Lehrzeit vor Beginn der Ausbildung und währenddessen verkürzen.

Wer einen bei der Handelskammer eingetragenen Vertrag hat, kann vor Beginn verkürzen, wenn Abitur, Fachhochschulreife oder der Realschulabschluss vorliegen. Auch wenn der Azubi älter als 21 Jahre ist, kann die Lehrzeit von vornherein um maximal ein Jahr verkürzt werden. Wenn jemand die höhere Handelsschule erfolgreich absolviert hat und danach in einem kaufmännischen Beruf gearbeitet hat, kann er oder sie eine kaufmännische Lehre um maximal ein Jahr verkürzen.

Während der Lehrzeit kann die Ausbildung auf Antrag bei der IHK³ verkürzt werden. Voraussetzung sind gute Leistungen in Theorie und Praxis.

Quelle: BBiG¹; §29 Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit, Abschnitt 2,

Die Zeit zur Prüfungsvorbereitung ist nicht umfangreich genug.

Dein Ausbilder sagt, dass du keine Vorbereitungszeit für die Prüfung bekommst.

Wenn du ein Jugendlicher bist (bis 18 Jahre), hast du Anspruch auf einen freien Tag vor der schriftlichen Prüfung. Hast du das 19. Lebensjahr erreicht, ist der Arbeitgeber nicht gesetzlich verpflichtet dich freizustellen. Am Tag der Prüfung hat dich der Arbeitgeber für acht Stunden, also dem kompletten Arbeitstag, freizustellen.

Quelle: ArbSchG2; §10 Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

Erwartungen des Auszubildenden an seine Ausbildung

Situationen und Antworten:

Vermittlung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen

Die nötigen Fähigkeiten/Fertigkeiten/Kenntnisse, welche du zum Bestehen der Prüfungen bzw. zum optimalen Ausüben deines späteren Berufs benötigst, werden dir nicht ausreichend vermittelt.

Oder:

Ich erledige:

- *Arbeiten die nicht zu meinem Ausbildungsplan gehören*
- *gesundheitsgefährdende Arbeiten*
- *ständig Ablage und Karteiarbeiten*
- *über Tage andauernde Serienarbeiten*
- *Ständig Putz- und Reinigungsarbeiten*
- *Botengänge und Einkäufe für andere*

Deine Ausbildung soll etwas bringen. Du willst die Prüfung schaffen und dich erfolgreich im Beruf entwickeln. Jetzt wird die Grundlage geschaffen. Dazu gehört, dass man dir Tätigkeiten überträgt, die dich weiterbringen. Alles andere ist unfair und laut Berufsbildungsgesetz verboten. Diese Tätigkeiten haben nichts mit deiner Ausbildung zu tun, du brauchst sie nicht zu übernehmen.

Zur Erreichung des Ausbildungszieles müssen dir die dazu notwendigen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden. Die Berufsausbildung muss planmäßig, zeitlich und sachlich so durchgeführt werden, dass du deinen Abschluss in der dafür vorgesehenen Zeit erreichst.

Quelle: BBiG¹; §6 Berufsausbildung, Abschnitt 1

Bereitstellung von Werkzeugen und Werkstoffen

Dein Ausbilder möchte dir an deinem Arbeitsplatz keinen PC zur Verfügung stellen.

Oder: Dein Ausbilder stellt dir keine Arbeitsmittel für deinen Arbeitsplatz zur Verfügung.

In der heutigen Zeit ist das Arbeiten am PC ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildung. Er unterstützt die alltäglichen Arbeiten und ist zur Informationsbeschaffung und Informationsverarbeitung in einem modernen Industrieunternehmen nicht mehr wegzudenken. Das Ausbildungsberufsbild und die späteren Einsatzgebiete fordern geradezu den Umgang mit moderner Datenverarbeitungstechnik.

Quelle: Verordnung über die Berufsausbildung zum IK; §3 Struktur und Zielsetzung der Berufsausbildung*

Ausübung eines Nebenjobs

Zu diesem Thema konnten wir keine konkrete Gesetzes-Grundlage finden.

Auf Nachfrage in unseren Ausbildungsbetrieben wurde uns mitgeteilt, dass dies im Ermessen des Unternehmens liegt bzw. im Ausbildungsvertrag geregelt ist.

Ich habe zu viele Überstunden

Grundsätzlich können Überstunden ausgezahlt werden. Der Ausgleich erfolgt in Freizeit oder in finanzieller Vergütung. Wie der Ausgleich geregelt wird, ist vom jeweiligen Tarifvertrag oder der betrieblichen Vereinbarung abhängig. Ob finanziell oder in Freizeit vergütet wird, ist frei verhandelbar, kann aber auch in der betrieblichen Vereinbarung festgelegt sein, die in der Regel zusammen mit dem Ausbildungsvertrag ausgehändigt wird.

Grundsätzlich darf dabei jedoch weder das Jugendarbeitsschutzgesetz verletzt noch die wöchentliche Arbeitszeit von Auszubildenden überschritten werden.

Muss ich ein Berichtsheft führen?

Du möchtest dein Berichtsheft nicht führen

Oder Du hast keine Zeit dein Berichtsheft zu führen

Das Berichtsheft sollte von Beginn an regelmäßig geführt werden, sollte leserlich sein und regelmäßig vom Ausbilder abgezeichnet werden. Des Weiteren muss dir Zeit zum Ausfüllen des Berichtes, auch während der Arbeitszeit, gegeben werden. Vordrucke können im Papierwaren-Fachhandel oder im Handwerk über die zuständige Innung gekauft werden. Bezahlt wird das Heft vom Unternehmen.

Quelle: BBiG¹, §6 Berufsausbildung, Abschnitt 4

Verordnung über die Berufsausbildung zum IK (vom 23.06.2002), §7 Berichtsheft*

Abkürzungen:

IK - Industriekaufmann/Industriekauffrau

BBiG – Berufsbildungsgesetz

JarbSchG - Jugendarbeitsschutzgesetz

IHK – Industrie- und Handelskammer

4. Aufhebung des Arbeitsverhältnisses

4.1 Aufhebung des Arbeitsverhältnisses

Problemfälle und Antworten:

Was passiert mit mir, wenn meine Firma durch einen andere übernommen wird?

Das Gesetz schreibt nach § 6, 103 a BGB vor, dass diese dazu verpflichtet ist dich automatisch zu übernehmen.

Was passiert mit mir, wenn meine Firma ins Ausland geht?

Eine Firma behält immer ihren Standpunkt am selben Ort. Das einzige Problem, welches entstehen könnte, ist dass eine Bedarfsreduzierung folgen könnte. Hierbei kannst du dich allerdings auf das Kündigungsschutzgesetz berufen.

Was passiert mit mir, wenn meine Firma Insolvenz anmeldet?

Deine Firma ist verpflichtet die Handelskammer einzuschalten, um mit dieser in Zusammenarbeit eine neue Firma für dich zu finden. Falls Schwierigkeiten auftreten wird zusätzlich der Arbeitgeberverband eingeschaltet. Sobald du jedoch deine Ausbildung abgeschlossen hast, trifft folgendes für dich zu. Der Insolvenzverwalter hat gemäß § 113 Abs. 2 eine dreimonatige Kündigungsfrist einzuhalten, sofern nicht außerhalb der Insolvenz eine kürzere Kündigungsfrist gegeben ist. Die kürzeren Fristen ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag, dem Gesetz oder einem Tarifvertrag. Es ist gemäß § 622 V 2 des bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) möglich, längere Kündigungsfristen zu vereinbaren.

5. Schulische Belange

Problemfälle und Antworten:

Was passiert, wenn ich in der Abschlussprüfung durchgefallen bin?

Bestehst du die Prüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf dein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, allerdings höchstens auf ein Jahr, dies geschieht nach § 14 Abs. 3 BBiG

Mehrfache Wiederholung ist nicht möglich!

Habe ich ein Recht auf Sonderurlaub für meine Prüfungsvorbereitung?

Nein, gesetzlich gibt es keine Regelung. Du hast allerdings die Möglichkeit, diese Frage individuell mit deinem Betrieb bzw. mit deinem Ausbilder zu besprechen. Wenn du allerdings des 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hast, dann hast du das Recht darauf 1 Tag vor deiner Prüfung frei zu bekommen laut § 10 Abs. 2

Welche Konsequenzen habe ich zu erwarten, wenn ich schlechte Noten schreibe?

Das wird von jedem Unternehmen individuell gehandhabt. Hier einige Beispiele:

- Unternehmen unterstützt dich durch Nachhilfeunterricht
- Einige Firmen spornen ihre Auszubildenden mit einer extra Vergütung für gute Noten an.
- Einige Firmen führen nur ein Gespräch, welches keine Konsequenzen nach sich zieht.

5.1 Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Azubi während der Berufschulzeit:

(1) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen

- vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind,
- an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
- in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.

(2) Auf die Arbeitszeit werden angerechnet

- Berufsschultage nach Absatz 1 Nr. 2 mit acht Stunden,
- Berufsschulwochen nach Absatz 1 Nr. 3 mit 40 Stunden,
- im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

(3) Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten. Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen

- für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind,
- an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen.

Auf die Arbeitszeit werden angerechnet

- die Freistellung nach Absatz 1 Nr. 1 mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen,
- die Freistellung nach Absatz 1 Nr. 2 mit acht Stunden. Ein Entgeltausfall darf nicht eintreten.

Quellenverzeichnis/Links

Allgemein:

www.dgb-jugend.de

http://www.verdi-jugend.de/ausbildung/fachbereiche/04_haupt_fb_11_links.htm

<http://www.abendblatt.de/daten/2004/02/14/261937.html>

Mobbing:

<http://www.3sat.de/nano/bstuecke/10827/index.html>

<http://www.bmwi.de>

Sexuelle Belästigung:

<http://www.ra-kassing.de>

<http://www.3sat.de>

<http://www.help.gv.at>

Urlaub:

Arbeitsgesetz

<http://www.arbeitsrecht.org>

Streit und Differenzen:

Arbeitsgesetz

Bevorzugung von Azubis:

Arbeitsgesetz

Langfristige Abwesenheit:

Unentschuldigte Abwesenheit

(DGB-Jugend.de)

Lohnfortzahlung / Krankengeld

(DGB-Jugend.de) / (info-arbeitsrecht.de) / (Arbeitsrecht.de)

Kündigungsschutz

(DGB-Jugend.de) / (home.debitel.net/user/neger/recht.html) / (Arbeitsrecht.de)

Schwangerschaft / Erziehungsurlaub

(<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/muschg/>)

Unfälle und Folgen:

Versicherung (privater- / Arbeits-Unfall)

(DGB-Jugend.de) / (Arbeitsrecht.de)

Umbaupflicht des Arbeitgebers (Bei Behinderung)

(DGB.de)

Berufsunfähigkeit

(DGB-Jugend.de)

Psychische Krankheit

(DGB-Jugend.de)

