

ZIEL: ÜBERNAHME

Früher war die Übernahme nach der Ausbildung die Regel. Heute wird das Ende der Ausbildung immer öfter zur Zitterpartie: Über ein Drittel der Ausgelernten wird nach der Ausbildung arbeitslos. Das wollen wir ändern.

Übernahme – unsere Positionen

- Übernahme schafft Gerechtigkeit
Arbeit ist heute ungerecht verteilt. Die Arbeitgeber wollen die Arbeitszeiten immer weiter erhöhen, es laufen immer mehr Überstunden auf – und auf der anderen Seite stehen Ausgelernte auf der Straße.
- Übernahme sicher Perspektiven
Ohne praktische Berufserfahrung geht heute gar nichts mehr. Übernahme ist die beste Möglichkeit, notwendige praktische Erfahrungen zu sammeln.
- Übernahme ist gesund
Wo die Arbeitsbelastung für die Beschäftigten immer höher wird, hilft Übernahme, Druck und Überstunden abzubauen. So sorgt sie für ein besseres Arbeitsklima.
- Übernahme bedeutet Zukunft
Die ver.di Jugend setzt sich konsequent für die Übernahme aller Auszubildenden ein: Im erlernten Beruf. Unbefristet. In Vollzeit. Und wohnortnah.

Übernahme – hilfreiche Argumente

- Übernahme stärkt die Wirtschaft
Sie verhilft jungen Erwachsenen zu einem eigenen Einkommen und erhöht die Kaufkraft. Dies stärkt die Wirtschaft und die gesamte Region.
- Übernahme sichert Nachwuchs
Bereits jetzt kämpft die Wirtschaft mit einem erheblichen Fachkräftemangel. Die Übernahme hilft jedem Betrieb und jeder Dienststelle, diesem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.
- Übernahme spart Kosten
Eine direkt von der Ausbildung übernommene Fachkraft muss nicht erst eingearbeitet werden – das ist eine günstige Lösung für den Betrieb
- Übernahme fördert die Produktivität
Übernahme sorgt dafür, dass der Arbeitsdruck für die Beschäftigten nicht übermäßig groß wird. Sie fördert Gesundheit und Zufriedenheit und wirkt sich damit positiv auf die Produktivität im Betrieb aus.

INHALT

Der Kontext

Wirtschaft und Gesellschaft

Unser Ausgangspunkt

Die Position der ver.di Jugend

Unsere Chancen

Möglichkeiten der Mitbestimmung

Unsere Möglichkeiten als JAV

Informationen zur Personalplanung

Zusammenarbeit zwischen JAV und Betriebsrat

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Allgemeine Regelungen für den Betrieb

Allgemeine Regelung für die Branche

Unser Weg

Aktiv werden

Forderung aufstellen

Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb und in der Region

Regionale Bündnisse schließen

Aktionen planen

Aktionsideen

Tipps zur Pressearbeit

Unsere Grundlagen

Rechtliches

Der Ausbildungsvertrag

Verschiedene Formen der Übernahme

Pflichten der Arbeitgeber

Anhang

Weitere Infos

Die Arbeitswelt ist in Deutschland einem tief greifenden Strukturwandel unterworfen. Immer weniger Menschen werden in festen Arbeitsverhältnissen beschäftigt, die eine Absicherung bei Krankheit, Erwerbslosigkeit und im Alter beinhalten.

Das betrifft auch die Jugend. Mehr und mehr Auszubildende werden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in die Arbeitslosigkeit entlassen. 2006 betrug die Jugendarbeitslosigkeit (Menschen unter 25 Jahren) fast 10 Prozent. Die Übernahmequote von Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis lag 2005 bei unter 30 Prozent.

Werden Ausgelernte nicht übernommen, haben sie keine Möglichkeit Berufserfahrung zu sammeln und sich weiter zu qualifizieren. Dadurch reduzieren sich aber bereits nach kurzer Zeit ihre Chancen auf eine gute Arbeit. In Anbetracht des von der Wirtschaft häufig beklagten Fachkräftemangels ist das eine skandalöse Entwicklung.

Vielen jungen Menschen bleiben nach der Nicht-Übernahme oft nur befristete Arbeitsverhältnisse, der Job im Niedriglohnsektor oder Leiharbeit. Mittlerweile ist fast jeder zweite neue Job ein Leiharbeits-Job. Die dort Beschäftigten genießen keinen Kündigungsschutz und bekommen oft 20 bis 40 Prozent weniger Lohn als die Festangestellten.

Nach intensiver Suche einen Ausbildungsplatz zu bekommen, um nach der Ausbildung gefeuert zu werden – das kann nicht der Sinn einer Ausbildung im dualen System sein!

Von seinem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, war vor einigen Jahren noch die Regel – heute ist es in vielen Branchen eher die Ausnahme.

Die Unternehmen machen es sich häufig einfach

Eine abgeschlossene Berufsausbildung erleichtere den Einstieg ins Erwerbsleben, und die hohe Arbeitslosigkeit betreffe vor allem unqualifizierte Arbeitskräfte, so ihre Argumentation. Auf diese Art versuchen Arbeitgeber die Ablehnung der Übernahme zu beschönigen. Dabei ist das Sichern von Fachkräften für den Betrieb von großer Bedeutung, denn ohne Fachkräfte und innovative Ideen hat ein Unternehmen schlechte Zukunftsperspektiven.

Viele Betriebe drohen auch mit einem angeblich notwendigen Stellenabbau. Auszubildende werden dadurch oft in eine scheinbare Konkurrenzsituation mit älteren Beschäftigten gedrängt. Mit Fragen wie „sollen wir etwa einen Familienvater wegen der Übernahme eines auszubildenden entlassen?“, sahen sich schon viele JAVen konfrontiert.

Dabei halten sich Übernahmen und Abgänge in die Rente oft die Waage – bei gleich bleibender Personalstärke. Wenn nicht ohnehin eine Verkleinerung der Belegschaft geplant ist, gibt es in der Regel keinen Grund, einen Familienvater wegen einer Übernahme zu entlassen. Die Nichtübernahme kommt daher einem Stellenabbau gleich. Und genauso sollte sie von den betrieblichen Interessenvertretungen auch behandelt werden. Für die Betroffenen läuft es in jedem Fall auf das Gleiche hinaus: Keine Arbeit – kein Einkommen – keine Zukunft.

Ausbildung ist eine Investition in die Zukunft

Oft konstruiert die Arbeitgeberseite auch einen weiteren vermeintlichen Konflikt: Es seien entweder nur die Ausbildung oder die Übernahme finanzierbar, aber nicht beides zusammen. Dabei werden jedoch die Vorteile von Auszubildenden und im eigenen Betrieb ausgebildeten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unterschlagen, denn auch Auszubildende tragen bereits zum Gesamtergebnis bei. Und eine nach der Ausbildung übernommene Fachkraft muss nicht erst eingearbeitet werden. Ausbildung kostet Geld, keine Frage – sie ist jedoch auch eine Investition: in die Zukunft junger Menschen und in die Zukunft des Unternehmens.

Neben den bereits genannten Argumenten spricht auch ein wichtiger gesellschaftspolitischer Grund für die Übernahme: dass Auszubildenden eine berufliche Perspektive und Planungssicherheit gegeben wird. Außerdem sinkt durch die Übernahme von qualifizierten Kräften der Arbeitsdruck – und verbessert so das Arbeitsklima für die gesamte Belegschaft.

Es gehört zu euren Aufgaben als Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), euch für die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden einzusetzen. Denn die Übernahme ist nach der Ausbildung seit langem kein Normalzustand mehr.

Die Möglichkeiten der JAV

Diese Broschüre zeigt, welche Möglichkeiten die JAV hat, aktiv zu werden. Für eine möglichst effektive Umsetzung eurer Forderungen nach Übernahme ist vereintes Handeln der gesamten Belegschaft enorm wichtig. In dieser Arbeitshilfe findet ihr Hintergrundinformationen, Argumentationshilfen und Ideen für Aktionen. Da die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat beziehungsweise Personalrat besonders beim Thema Übernahme von großer Bedeutung ist, wird auch auf rechtliche Rahmendbedingungen eingegangen. Eure Chancen als JAV, den Betriebs- oder Personalrat von der Wichtigkeit der Übernahme zu überzeugen, werden besser, wenn ihr auch rechtlich fundiert argumentieren könnt.

Hinweis

Zunächst ist wichtig, welche Forderungen die JAV stellt. Erst planen wir unsere Ziele – ausgehend von der Situation im Betrieb. Dann überlegen wir, wie diese Forderungen durchgesetzt werden können. Und schließlich fragen wir, welche rechtlichen Regelungen für uns von Nutzen sind.

DIE POSITION DER VER.DI JUGEND

Wir von der ver.di Jugend sind Experten für Ausbildung und Berufseinstieg. Wir kämpfen für mehr Ausbildungsplätze – damit alle ihre Wunschausbildung machen können. Für Qualität in Bildung und Ausbildung – damit die Ausbildung sich lohnt. Für Übernahme und eine gute Zukunft nach der Ausbildung – damit alle einen guten Start ins Berufsleben haben. Dafür legen wir uns an mit Wirtschaft und Politik. Organisiert, zielgerichtet und erfolgreich. Und wir helfen euch als JAV, damit ihr im Betrieb erfolgreich für die Übernahme kämpfen könnt.

Für viele wird das Ende der Ausbildung zur Zitterpartie. Denn ein Ausbildungsplatz sichert leider nicht automatisch den Berufseinstieg. Viele Jugendliche und junge Erwachsene erwarten nach der Ausbildung die Arbeitslosigkeit – statt der Übernahme im erlernten Beruf. Unabhängig von Noten und Leistungen.

Unser Ziel ist die Übernahme aller Auszubildenden in allen Branchen.

Unbefristet. Im erlernten Beruf. Wohnortnah. In Vollzeit. Unrealistisch?

Ganz und gar nicht: Denn heute ist Arbeitszeit ungleich verteilt. Die einen machen Überstunden, die anderen haben keinen Job. Das können wir ändern: mit einer durchdachten Tarifpolitik. Wenn wir gemeinsam dafür kämpfen, dass Arbeit gerecht verteilt wird. So schaffen wir Arbeits- und Ausbildungsplätze.

Unser Motto: Übernahme statt Überstunden. Während die einen entlastet werden, bekommen die anderen Arbeit. So gewinnen alle. Deshalb wollen wir Überstunden begrenzen und durch Freizeit ausgleichen. Deshalb entwickeln wir neue, gerechte Arbeitskonzepte. Deshalb unterstützen wir Auszeiten vom Job, Qualifizierungszeiten und Teilzeitarbeit. Und deshalb kämpfen wir weiterhin für Arbeitszeitverkürzung. Das bringt Arbeitsplätze, das senkt die Arbeitslosigkeit. Und schafft Platz für Übernahme nach der Ausbildung. Für euch und für eure Kolleginnen und Kollegen.

UNSERE CHANCEN - MÖGLICHKEITEN DER MITBESTIMMUNG

Hinweis

Welche Möglichkeiten der Mitbestimmung vorhanden sind, regelt für die Privatwirtschaft das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), für den öffentlichen Dienst das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bzw. die entsprechenden Landespersonalvertretungsgesetze.

Ziel ist aber sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst die Übernahme aller Auszubildenden in unbefristete Vollzeitstellen. Dementsprechend sind die strategischen Überlegungen und Forderungen der JAVen in der Regel die gleichen.

Unsere Möglichkeiten als JAV

Generell gilt: Die JAV alleine hat wenig Macht. Sie muss aber auch nicht alleine arbeiten, denn: Die Unterstützung der JAVen ist eine Kernaufgabe der ver.di Jugend. Die Gewerkschaft unterstützt die JAV ganz konkret in der Formulierung und Durchsetzung der Interessen von jungen Beschäftigten und Auszubildenden.

Wichtig ist der Betriebs- bzw. Personalrat als ein natürlicher Bündnispartner der JAV. Erst in Zusammenarbeit mit ihm können alle rechtlichen Möglichkeiten der Mitbestimmung ausgenutzt werden.

Die Aufgaben der JAV nach BetrVG sind ausdrücklich um die Übernahme von Auszubildenden erweitert worden. Die JAV hat nun nach § 70 Abs. 1 Punkt 1 BetrVG auch Maßnahmen „insbesondere in Fragen der Übernahme der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in ein Arbeitsverhältnis beim Betriebsrat zu beantragen“.

Informationen zur Personalplanung

Als Erstes braucht die JAV Informationen, auf deren Grundlage fundierte Argumente gegenüber dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn entwickelt werden können.

Diese können vom Betriebsrat – auch auf Antrag der JAV – eingeholt werden. Denn die Arbeitgeberseite hat den Betriebsrat anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend über die Personalplanung zu unterrichten. Die JAV ist dabei einzubeziehen.

Nach § 92 BetrVG ist der Betriebsrat insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Planungen der Berufsbildung in Kenntnis zu setzen.

Um die mögliche Einflussnahme zu gewährleisten, muss der Betriebsrat bereits im Planungsstadium einbezogen werden.

Kernstück der Personalplanung ist die Personalbedarfsplanung. Diese kann nur aus den Unternehmenszielen abgeleitet werden und steht deshalb in engem Zusammenhang mit der Produktions-, der Absatz- und der Investitionsplanung.

An die Personalbedarfsplanung schließt sich die Personaldeckungsplanung an. Hier wird geplant, wie der zuvor ermittelte Bedarf gedeckt werden kann, entweder durch Personalbeschaffung oder durch Personalabbau. Hier muss untersucht werden, inwieweit Neueinstellungen – also auch die Übernahmen von Auszubildenden – notwendig sind.

Für die JAV ist dabei wichtig: Welche Stellen kommen für auslernende Auszubildende in Frage? Manchmal erfordern neue Arbeitsmethoden ermittelt und die Vermittlung organisiert werden.

Für die JAV ist dabei wichtig: Wie können auslernende Auszubildende für neue oder freie Stellen weiterqualifiziert werden?

Vorsicht! Oftmals wird argumentiert, es gäbe im Betrieb keine Personalplanung. Auch wenn keine umfassende und vorausschauende Planung erfolgt, beinhalten bestimmte Entscheidungen personalplanerische Elemente. Beispielsweise die Entscheidung, dass Beschäftigte ersetzt werden, die aus Altersgründen ausscheiden. Oder die Schaffung einer zusätzlichen Stelle im Produktionsbereich.

Außerdem kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber nach § 92 Abs. 2 BetrVG Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen. Diese rechtzeitige Ermittlung des Personalbedarfs kann zur Integration von Auszubildenden in unbefristete Arbeitsverhältnisse beitragen.

Zusammenarbeit zwischen JAV und Betriebsrat

Nur wenn die JAV mit dem Betriebsrat zusammenarbeitet, können alle rechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Denn nur der Betriebsrat verfügt über Mitbestimmungs- und Informationsrechte in Fragen der Personalplanung. Alleine hat die JAV nur wenige rechtliche Durchsetzungsmöglichkeiten.

Um die Zusammenarbeit von JAV und Betriebsrat möglichst gut vorzubereiten bietet es sich an, die Angelegenheit mit den Kolleginnen und Kollegen von ver.di im Vorfeld zu besprechen.

Gemeinsam sollten JAV und BR dann Strategien entwickeln, wie die Frage der Übernahme gegenüber Arbeitgeber/-in thematisiert wird.

Nach § 70 BetrVG hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung Maßnahmen, die der Übernahme der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis dienen, beim Betriebsrat zu beantragen. Die JAV muss deshalb dafür sorgen, dass der Betriebsrat diese Angelegenheit auf die Tagesordnung setzt.

Diese Regelung gibt der JAV besondere Handlungsmöglichkeiten. Voraussetzung ist jedoch, dass die Jugend- und Auszubildendenvertreter/-innen zunächst in einer Sitzung selbst darüber beraten und einen Beschluss gefasst haben. Dieser Beschluss ist Grundlage für den Antrag an den Betriebsrat. Gleichzeitig sollte die JAV das Thema ausführlich besprochen haben, um sich mit dem Betriebsrat sachkundig beraten und Diskussionen führen zu können.

Wir das Thema in einer Betriebsratssitzung behandelt, hat die gesamte JAV gemäß § 67 BetrVG Teilnahme- und Stimmrecht bei diesem Tagesordnungspunkt.

Hinweis

Schreibt eure Forderungen auf. Überlegt euch eine gute Argumentation – denn manchmal muss auch der Betriebsrat erst überzeugt werden!

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Ablehnung von Mehrarbeit

Nach § 87 Abs. 1 Punkt 3 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Mehrarbeit. Das gilt für die vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit, soweit keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen bestehen. Dazu zählen Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit oder die Beantragung von Überstunden.

Hier eröffnen sich Möglichkeiten, um sich für die Übernahme von Auszubildenden stark zu machen. Denn werden bei absehbarer Nichtübernahme von Auszubildenden weiterhin Überstunden geleistet, zeigt dies Personalbedarf an. Die Absicherung der Auszubildenden sollte für den Betriebsrat Vorrang haben. Deshalb muss der Betriebsrat die Möglichkeit zur Ablehnung von Überstunden nutzen. Den Vorgesetzten ist bereits im Vorfeld deutlich zu machen, dass ein Verzicht auf die Beschäftigung der bisherigen Auszubildenden auch Konsequenzen hat. Nur so kann ein Umdenken erreicht werden. Auch möglicherweise bestehende, ausgeweitete Arbeitskonten – beispielsweise ein Arbeitszeitrahmen mit bis zu 50 und mehr Plusstunden im Halbjahr – sollten von JAV und Betriebs- bzw. Personalrat in diesem Zusammenhang in Frage gestellt werden.

Wenn die Übernahme der Auszubildenden gefährdet ist, muss in einer Betriebsratssitzung über die Kündigung dieser Arbeitszeitregelungen gesprochen werden.

Damit sowohl Spitzenzeiten als auch Auftragsflauten berücksichtigt werden, muss die jeweilige betriebliche Gesamtsituation betrachtet werden. Beispielsweise: Wie viele Überstunden fallen insgesamt pro Jahr an?

Ablehnung von Einstellungen

Ein Mitbestimmungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen besteht nach § 99 BetrVG für den Betriebsrat. Zu personellen Einzelmaßnahmen zählen auch Einstellungen.

Sollte der Betrieb nicht beabsichtigen, Auszubildende zu übernehmen, kann – so die Argumentation von JAV und Betriebsrat – kein Bedarf an Neueinstellungen bestehen. Der Betriebsrat sollte deshalb externen Einstellungen widersprechen. Dem Betriebsrat kommt dabei nach § 99 Abs. 2 Punkt 2 BetrVG ein Zustimmungsverweigerungsrecht zu, wenn die begründete Sorge besteht, dass infolge der personellen Einzelmaßnahme andere im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist. Nachteile erleiden in diesem Fall die Auszubildenden, die nicht übernommen werden sollen. Der Beschluss ist in einer Sitzung des Betriebsrats zu fassen.

Beachtet werden muss, dass die Verweigerung der Zustimmung der Arbeitgeberin innerhalb einer Woche nach Unterrichtung schriftlich mitgeteilt werden muss. Geschieht dies nicht, so wird diese

sogenannte Nichtäußerung als Zustimmung gewertet. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die fehlende Zustimmung durch einen Arbeitsgerichtsbeschluss ersetzen zu lassen. Hierzu muss er beim Arbeitsgericht einen entsprechenden Antrag stellen.

Mit diesem Vorgehen kann der Betriebsrat deutlich machen, dass die Übernahme von Auszubildenden hohe Priorität hat. Es sollte allerdings vorher geprüft werden, ob die ausgebildeten Auszubildenden auf die Stellen passen, die neu besetzt werden sollen. Nur in dem Fall macht der Widerspruch Sinn.

Beschwerderecht als individuelle Möglichkeit

Eine individuelle Möglichkeit bietet das BetrVG nach § 85 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat Beschwerden von Beschäftigten entgegen zu nehmen und bei der Arbeitgeberseite auf Abhilfe hinzuwirken. Da diese Regelung nur gilt, wenn der Gegenstand der Beschwerde kein Rechtsanspruch ist, kann auch die Übernahme von Auszubildenden darunter gefasst werden. Ein Rechtsanspruch leitet sich zum Beispiel aus einer Vereinbarung oder einem Tarifvertrag ab.

Kommt es über die Berechtigung der Beschwerde zwischen Betriebsrat und Arbeitgeberin zu Meinungsverschiedenheiten, so kann der Betriebsrat sogar die Einigungsstelle anrufen. Allerdings ist die Übernahme von Auszubildenden auf diese Art nicht zu erzwingen. So kann lediglich einer völligen Ignoranz entgegengewirkt werden.

Wichtig dabei ist, dass die JAV die einzelnen Auszubildenden gut begleitet. Denn Ziel sollte schließlich sein, grundsätzlich eine Verbesserung der Situation der Auszubildenden zu erwirken.

Allgemeine Regelung für die Branche

Der Tarifvertrag

Das beste Vereinbarungsinstrument ist nach wie vor der Tarifvertrag. ver.di konnte in verschiedenen Branchen tarifvertragliche Übernahmeregelungen durchsetzen, die sich teilweise stark unterscheiden. Auch die JAV kann sich in die Tarifverhandlungen einbringen. Überlegt euch, welches eure Forderungen sind und besprecht diese mit dem Jugendsekretär bzw. der Jugendsekretärin von ver.di. Gemeinsam mit dem Betriebsrat könnt ihr diese dann auch in Tarifverhandlungen einbringen.

AKTIV WERDEN – Unser Weg...

Es gibt zwar für viele Branchen tarifvertragliche Regelungen zur Übernahme, die Arbeitgeber/-innen haben jedoch verschiedene Ausnahmeregelungen für die Übernahmeverpflichtungen durchgesetzt.

Es reicht daher nicht aus, sich nur auf die tarifvertraglich festgelegten Regelungen zu verlassen. Vielmehr müssen die betrieblichen Interessenvertretungen die Übernahme thematisieren – vorneweg die Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Nur wenn die gesamte Belegschaft Druck ausübt, haben die Auszubildenden eine reale Chance, übernommen zu werden.

Für die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber ist es wichtig, ein Forderungskonzept aufzustellen, um die Ziele klar zu formulieren. Dabei ist es sinnvoll, in drei Schritten vorzugehen.

1. Wie ist die Situation?
2. Was ist unser Ziel?
3. Wie können die Forderungen durchgesetzt werden?

Die Situationsanalyse muss in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat erfolgen. Welche Möglichkeiten es hier gibt, wurde im Kapitel *Möglichkeiten der Mitbestimmung* aufgezeigt.

Forderungen aufstellen

Als Nächstes solltet ihr eure Forderungen (betriebsbezogenes Forderungskonzept) entwickeln – speziell für euren Betrieb. Die oberste Zielsetzung ist dabei die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden.

Kann diese nicht erreicht werden, gibt es abgestufte Forderungen, die dann mindestens erfüllt werden sollten. Die befristete Übernahme für mindestens sechs Monate – besser: zwölf Monate – ist zwar nicht in erster Linie anzustreben, berücksichtigt die Interessen der Auszubildenden aber zumindest teilweise:

- Sie können Berufserfahrungen sammeln.
- Ihre Vermittlungschancen in andere Betriebe erhöhen sich.
- Die Berechnungsgrundlage für das Arbeitslosengeld I erhöht sich.

Das Arbeitslosengeld I beträgt 60 Prozent des durchschnittlichen Nettoverdienstes. Daher fällt eine 12-monatige Festanstellung bei der Berechnung ins Gewicht. Ist das Arbeitslosengeld auch dann noch sehr gering, können zusätzlich Leistungen zur Grundsicherung bei der örtlichen Agentur für Arbeit/ ARGE beantragt werden.

Übernahme als Thema für einen Sozialplan

Selbst wenn bereits Personalreduzierungen oder Umstrukturierungen im Betrieb geplant sind oder eine konkrete Insolvenzgefahr besteht, ist die Übernahme in den Verhandlungen zu berücksichtigen. Denn die Nichtübernahme kommt einer Kündigung gleich. Ein Interessenausgleich oder Sozialplan sollte Auszubildende und Ausgelernte daher genauso berücksichtigen wie die übrigen Beschäftigten.

Folgende Forderungen sollten darin enthalten sein:

- Beteiligung von Ausgelernten an Beschäftigungsförderungsprogrammen
- Übernahme in andere Betriebsteile oder Konzernbereiche
- Vorrangige Wiedereinstellung bei veränderter Konjunktur- bzw. Auftragslage
- Zusendung zukünftiger innerbetrieblicher Stellenausschreibungen an die Privatadressen der ehemaligen Auszubildenden
- Vereinbarung über finanzielle Zuschüsse/Übergangsgeld zur Stellensuche
- Unterstützung bei der Arbeitssuche/ Freistellung für Vorstellungsgespräche

Argumente für die Übernahme

Einige Argumente für die Übernahme wurden bereits aufgeführt. Hier noch einmal ein Überblick:

- Die Übernahme sichert den Betrieb und die Unternehmen, was einen erheblichen Wettbewerbsvorteil darstellt, gute Zukunftsperspektiven bedeutet – und die ganze Region stärkt.
- Durch die Übernahme von qualifizierten Kräften sinkt der Arbeitsdruck – so verbessert sich das Arbeitsklima für die gesamte Belegschaft.
- Für die Übernahme spricht aus gesellschaftspolitischer Sicht, dass Auszubildenden eine berufliche Perspektive und Planungssicherheit gegeben wird.
- Eine übernommene Fachkraft muss nicht erst eingearbeitet werden – der Betrieb spart Kosten.
- Durch Übernahme werden Überstunden abgebaut – das wirkt sich positiv auf das Betriebsklima aus.

Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb und in der Region

Die Übernahme geht die gesamte Belegschaft an. Dies gilt es wirkungsvoll zu vermitteln. Nicht allen Kolleginnen und Kollegen ist die Bedeutung der Übernahme und der direkte Bezug zu ihren eigenen Interessen bewusst: entweder höhere Arbeitsbelastung für alle oder Fachkräfte-Nachwuchs in einem gesunden Ausmaß. Ihr könnt als JAV auch Unterstützung für eure Forderungen außerhalb eures Betriebes suchen. Genau wie nach innen ist dann auch nach außen eine wirksame Öffentlichkeitsarbeit notwendig. Je besser ihr die Übernahme thematisiert, desto schwerer wird die Ablehnung für eure Arbeitgeber/-innen.

Macht euch klar, was eure Maximalforderungen sind und welche Kompromisse denkbar sind. Wenn ihr eure Forderungen in abgestufter Form aufgestellt habt, wird verhandelt.

Als JAV habt ihr nicht die Möglichkeit, diese Verhandlungen direkt einzufordern. Aber über den Betriebsrat könnt ihr an ihnen beteiligt werden. Euer Vorgehen solltet ihr deshalb unbedingt mit dem BR abstimmen. Für eure Durchsetzungskraft sind eine gemeinsame Linie und gemeinsames Handeln wichtig. So könnt ihr dem BR eure Forderungen übergeben und ihn mit begleitenden Aktionen unterstützen.

Die richtigen Argumente gewinnen oft noch erheblich an Überzeugungskraft, wenn die Verhandlungen durch öffentlichkeitswirksame Aktionen begleitet werden – im Betrieb und in der Region.

Vor allem in strukturschwachen Gegenden ist der Berufseinstieg nicht nur für die direkt Betroffenen ein wichtiges Thema. Bei der Frage nach Übernahme geht es schließlich nicht nur um persönliche Lebensfragen, sondern oft auch um die Zukunft ganzer Regionen. Die Abwanderung junger Arbeitskräfte führt in der Regel zur Schwächung von Städten und Regionen, lässt die Kaufkraft der Bevölkerung sinken und macht diese Gegenden so auch für weitere Investitionen weniger interessant.

Regionale Bündnisse schließen

Oft ist es möglich, in Kirchen, Sozialverbänden oder Bürgerinitiativen Bündnispartner zu finden. Auch mit anderen DGB-Gewerkschaften vor Ort solltet ihr euch zusammenschließen. Denn das Thema Übernahme betrifft die Auszubildenden sämtlicher Branchen.

Regional- und Kommunalpolitiker/-innen könnt ihr ebenfalls für eure Forderungen gewinnen – besonders in Wahlkampfzeiten. Schließlich geht es um Stimmen und die Zukunft ihrer Kommune. Dies gilt es zu nutzen.

Aktionen planen

Im Forderungskonzept habt ihr eure Ziele bereits festgelegt. Jetzt ist es wichtig Botschaften zu formulieren. Welche Kernaussagen wollt ihr vermitteln? Wie sollen eure Kolleginnen und Kollegen über das Thema Übernahme denken? Was wollt ihr der örtlichen Bevölkerung dazu mitteilen? Es ist wichtig, eure Botschaften so zu formulieren, wie die Angesprochenen sie selbst ausdrücken würden. So erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass eure Aussagen verstanden und angenommen werden.

Die Botschaften sollten folgende Kriterien erfüllen:

- Sachlich richtig
- Verständlich formuliert
- Glaubwürdig gehalten.

Dabei gilt: Mit einer einzelnen Aktion werdet ihr möglicherweise noch nicht viel erreichen. Mit einer ganzen Reihe von Aktionen bleiben eure Botschaften dagegen eher hängen. Am besten plant ihr gleich zu Beginn mehrere Aktionen und stimmt sie inhaltlich aufeinander ab.

Parallel zu den Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite entwickelt ihr eine Aktionsdramaturgie: Anfangs im Betrieb, dann kleinere Aktionen in der Öffentlichkeit und abschließend größere, möglichst medienwirksame Maßnahme – immer verbunden mit euren Kernforderungen.

Dafür müsst ihr keinen riesigen Aufwand betreiben. Im Gegenteil: Es ist oft effektiver, einfache, aber dafür gleich mehrere Aktionen durchzuführen.

Für den Erfolg eurer Aktion solltet ihr folgende Punkte beachten:

- Die Aktion sollte hinsichtlich Art und Ort möglichst außergewöhnlich sein und auch ungewöhnliche Ideen berücksichtigen.
- Die Aktion spricht alle Sinne an: Es gibt was zu sehen und zu hören, man kann sich an Diskussionen beteiligen, lesen oder selbst was schreiben – online und/oder offline.
- Die Aktion regt Kollegen und Kolleginnen oder Passanten zum Mitmachen an.
- Alle Aktiven sind inhaltlich gut vorbereitet und haben die passenden Argumente parat.
- Der gesamte Ablauf der Aktion ist gut durchgeplant und mit allen Beteiligten abgesprochen. Eventuelle Schwierigkeiten habt ihr im Vorfeld berücksichtigt.
- Denkt auch an die Öffentlichkeitsarbeit. Besonders, wenn ihr außerhalb des Betriebes aktiv werdet, solltet ihr die Presse rechtzeitig informieren.
- Am besten baut ihr die Aktion so auf, dass man sie gut fotografieren kann. Und dass Pressefotos eure Botschaften transportieren.

Hinweis: Plant eure Aktionen gemeinsam mit der ver.di-Jugend. Insbesondere dann, wenn ihr an die Öffentlichkeit geht.

Aktionen bilden auch ein optimales Umfeld, um eure Kolleginnen und Kollegen auf eine Mitgliedschaft in der ver.di-Jugend anzusprechen. Denn hier zeigt sich unsere Gewerkschaft von ihrer aktiven Seite.

Aktionsideen

(Bitte klärt im Vorfeld mit dem Jugendbüro von ver.di ab, welche Aktion ggf. wie genehmigt werden muss!)

Im und vor dem Betrieb erreicht ihr eure Zielgruppen am besten – denn der Arbeitsplatz ist schließlich das Feld eurer Auseinandersetzungen. Manchmal muss man aber auch die Öffentlichkeit einbeziehen, um Druck auszuüben und Diskussionen in Gang zu setzen.

Wir haben eine Reihe von Ideen für euch gesammelt, mit denen ihr eure Anliegen kreativ vermitteln könnt.

Überlegt euch, was ihr mit euren Kapazitäten wirksam umsetzen könnt und wie ihr die Vorschläge an eure spezielle Situation anpassen müsst.

Aktionen im Betrieb

Gemeinsamer Gang zum Betriebsrat

Alle Auszubildenden gehen gemeinschaftlich zum Betriebsrat, um sich über die Übernahme-situation zu informieren.

Rote Karte

Die rote Karte ist über den Fußball hinaus als Zeichen für Regelverstöße bekannt. Sollen die Auszubildenden nicht übernommen werden, lässt sich das durchaus als ein Regelverstoß interpretieren. Denn es heißt: „Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.“ (Grundgesetz Art. 14 Abs. 2). Während der Betriebsversammlung könnten zum Beispiel alle Auszubildenden je eine rote Karte hochhalten, wenn es um die Übernahme geht.

Etappenbotschaft

Auf dem Weg zum Betrieb (auch in der Fußgängerzone möglich) liegen mehrere Kreise oder Streifen quer über dem Weg, am besten aus wasserfestem Material. Auf dem ersten Kreis ist das Motto der Kampagne zu lesen: „Für Zukunft. Für Übernahme.“ Zum Beispiel. Auf den folgenden stehen eure Botschaften (z. B. „Unbefristete Übernahme aller Auszubildenden.“) und auf dem letzten ist eure JAV als Absender erkennbar. Die Kolleginnen und Kollegen kommen daran nicht vorbei, ohne die Botschaften zu lesen. Alternativ könnt ihr auch mit einer provokanten Frage zur Übernahme beginnen. Alle paar Schritte folgt ein Fakt zur Übernahme-situation. Auf dem letzten Streifen steht eure Forderung zur Übernahme.

Aktionen vor dem Betrieb

Öffentliche Diskussion simulieren

Die Übernahme wird im Betrieb kaum diskutiert? Dann simuliert ihr einfach die Diskussion: Zwei Figuren unterhalten sich über die Übernahme, stellen provokante Fragen oder stellen laut und deutlich eure Forderung. Dazu baut ihr entweder zwei überlebensgroße Figuren aus Holz und Pappe oder ihr spannt eine mehrere Meter hohe Folie zwischen zwei Bäume und klebt gemalte Comicfiguren darauf. Die Diskussion zwischen den Figuren findet mittels großer Sprechblasen statt.

Plakate kreativ einsetzen

Plakate sind ein traditionelles Werbemittel und erregen oft kaum noch Aufmerksamkeit. Anders sieht es dagegen aus, wenn nicht sofort erkennbar ist, worum es sich handelt. So könnte auf dem Weg zum Betrieb alle paar Meter ein Plakat hängen. Auf dem ersten steht eine allgemein akzeptierte Feststellung. Auf dem zweiten knüpft ihr an diese Aussage an und entwickelt so einen Gedanken. Erst auf dem letzten Plakat wird dieser Gedanke zu eurer Botschaft und die JAV als Absender erkennbar.

Zum Beispiel

Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen verbaut Zukunftschancen... Chancen die eigentlich da wären... wenn Unternehmen ihre Auszubildenden übernehmen würden... Darum Übernahme aller Auszubildenden!

Die JAV der XY

Stuhl vor die Tür stellen

Die Ablehnung eurer Übernahme kommt einem Rauschmiss gleich. Das lässt sich wirkungsvoll demonstrieren, indem ihr einen (überdimensionierten) Stuhl vor dem Betrieb aufstellt. Daran befestigt ihr ein Plakat, auf dem ihr eure Situation verdeutlicht. Dazu verteilt ihr Flugblätter oder diskutiert mit euren Kollegen und Kolleginnen, die sicherlich davor stehen bleiben werden.

Wachsende Botschaft

In der Werbung wird diese Technik schon länger eingesetzt. Auf einem großen Straßenplakat steht ein Satz oder eine Frage ohne Firmenlogo. Die Unvollständigkeit der Information erzeugt Aufmerksamkeit. Erst Wochen später wird die Botschaft vervollständigt und das Logo erkennbar. Auf einer großen Gewebepplane zwischen zwei Bäumen nutzt ihr denselben Effekt – nur innerhalb von wenigen Tagen. Am Ende macht ihr euch als Absender erkennbar. Beispiel: Zunächst ist auf dem Plakat lediglich „Wir fordern:“ zu lesen. Nach einigen Tagen steht dort: „Die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden!“

Aktionen auf der Straße

Botschaftswürfel

Auf einem zentralen, belebten Platz stapelt ihr mehrere große Pappwürfel aufeinander. Für jede zu übernehmende Auszubildende einen. Auf dem Boden davor oder auf Transparenten dahinter verdeutlicht ihr mit Argumenten die Bedeutung für die Region. Jeder einzelne Würfel steht für Arbeitsplätze, Kaufkraft und Investitionen in der Region. Die Würfel sind noch nicht gefallen.

Botschaftsstreifen

Am Eingang zum Betrieb, in der Fußgängerzone oder an ähnlichen Orten legt ihr eine oder besser mehrere Tapetenrollen hintereinander aus. Schritt für Schritt ist ein Wort zu lesen. Schon die Länge des weißen Streifens ruft Aufmerksamkeit hervor. Die Passanten lesen erst Fakten zur Übernahme und dann eure Botschaften und Forderungen. Am Ende steht eure JAV als Absender.

Öffentliche Podiumsdiskussion

Podiumsdiskussionen werden meist nur von denen besucht, die ohnehin am Thema interessiert sind. Sie sind aber eine gute Gelegenheit, Argumente zu kontroversen Themen auszutauschen. Eine Diskussionsrunde in Form eines runden Tisches in der Fußgängerzone erreicht wesentlich mehr Menschen, als z. B. im Betrieb oder im örtlichen Gewerkschaftshaus. Neben Gewerkschafts- und BelegschaftsvertreterInnen könnten daran auch Menschen aus der Politik, Expertinnen und eure Arbeitgeber/-innen teilnehmen.

Reifenpyramide

Von einem Reifenhändler besorgt ihr eine ganze Ladung Altreifen, die ihr in der Fußgängerzone zu einer Pyramide stapelt. Damit symbolisiert ihr, dass eure Zukunft „unter die Räder kommt“, wenn ihr nicht übernommen werdet. Die Botschaften vermittelt ihr auf Transparenten, die ihr um die Pyramide auf den Boden legt. Auf die Spitze könnt ihr eine Fahne mit eurer Kernbotschaft stecken.

Straßentransparent

Eine ausgezeichnete Möglichkeit, in der Öffentlichkeit Diskussionen anzuregen, ist ein Straßentransparent. Ähnlich wie bei vielen Online-Umfragen stellt ihr auf einer großen Plane am Boden eine einfache, aber klare Frage zum Thema Übernahme. Unter der Frage ist eine Tabelle mit zwei Spalten aufgemalt. In der linken Spalte stehen mögliche Antworten. Um ihre Zustimmung zu einer Antwort zu zeigen, können Passanten in der rechten Spalte mit einem dicken Folienstift ein Kreuz machen. Der Platz am Boden weckt bereits Interesse und ihr kommt mit den PassantInnen leicht ins Gespräch. Alternativ könnt ihr auch mit einer provokanten Frage oder These Gespräche anregen. Der ungewöhnliche Platz am Boden wird in jedem Fall mehr Menschen anziehen als ein gewöhnlicher Infotisch mit Sonnenschirm davor.

Zahlen verdeutlichen

Häufig werden Argumente mit statistischen Zahlen untermauert, um seriöser zu wirken. Eine bloße Zahl aber ist meist trocken und wenig ansprechend. Anders wird es, wenn ihr die Zahl symbolisch darstellt. Das kann z. B. eine mehrere Meter hohe Zahl aus Pappe oder Folie sein. Große Zahlen lassen sich auch auf dem Boden darstellen, indem ihr beispielsweise für jeden arbeitslosen Jugendlichen ein Quadrat oder Kreis aus Pappe auslegt (alternativ auch umgedrehte Bierdeckel). Dazu verteilt ihr Flugblätter und kommt mit den verschiedenen Leuten ins Gespräch. Wichtig ist, bei öffentlichen Aktionen immer die örtlichen Medien rechtzeitig bei öffentlichen Aktionen immer die örtlichen Medien rechtzeitig vorher zu benachrichtigen. Erkundigt euch vorab, wie lange die jeweiligen Medien im Voraus planen. Sollen Pressefotos gemacht werden, achtet darauf, dass eure Botschaft auf dem Bild deutlich wird.

Diese Beispiele für Aktionsideen entstammen der empfehlenswerten Broschüre für öffentlichkeitswirksame Aktionen „Themen zum Thema machen.“ von Wolfgang Nafroth. (Zu beziehen unter www.nafroth.com).

Plant eure Aktionen am besten mit Unterstützung der ver.di Jugend.

Tipps zur Pressearbeit

Gesellschaftliche Diskussionen finden in erster Linie durch und in Massenmedien statt. Darum ist es wichtig, dass eure Position, eure Situation und eure Argumente in den Medien vorkommen. Wie ihr eure Botschaften in die Medien bekommt, ist das Thema des folgenden Abschnitts.

Die Pressearbeit ist häufig im Betrieb oder der Dienststelle geregelt, deshalb ist es sinnvoll, bei der Planung die ver.di Jugend frühzeitig frühzeitig ins Boot zu holen.

Im Vorfeld eurer Aktivitäten solltet ihr eine Pressemitteilung an die relevanten örtlichen und regionalen Medien verschicken. Am besten gleich an die richtigen Ansprechpartner im Lokal- oder Politikressort. Dabei ist es zunächst notwendig das Thema zu definieren. Gibt es möglicherweise gerade ein öffentlich diskutiertes Thema, an das ihr eure Aktion zur Übernahme anknüpfen könnt?

Zum Beispiel die Veröffentlichung der Arbeitsmarktstatistik, Stellenabbau in der Region oder die Veröffentlichung einer Studie zur Jugendarbeitslosigkeit (schaut dazu mal auf www.dgb-jugend.de).

Alternativ macht ihr eure Kernbotschaft oder die Aktion dazu selbst zum Thema.

Notiert auch alle weiteren Botschaften und beantwortet zunächst stichwortartig die journalistischen „W-Fragen“ bezüglich eurer Kernbotschaft oder eurer Aktion (je nachdem, was das Hauptthema der Pressemitteilung sein soll):

Wer? (Firma XY, JAV der Firma XY, Jugendliche aus XZ) Wann? Was? Wie? Wo? Warum? Im Weiteren notiert ihr alle relevanten Informationen zu eurer Übernahmesituation, eurem Betrieb und natürlich der geplanten Aktion.

Erst dann beginnt ihr mit dem eigentlichen Text. Die wichtigsten Informationen stehen im ersten Absatz. Nach unten werden die Informationen immer nebensächlicher: Details beschreiben, Zahlen nennen, konkrete Beispiele bringen. Durch Zitate lockert ihr den Text auf und erhöht die Abdruckwahrscheinlichkeit. Zum Beispiel kann ein JAV-, Betriebsratsmitglied oder jemand von ver.di ein Statement zu eurer Aktion abgeben und so eurer Botschaft ein Gesicht geben.

Oder lasst die Betroffenen selbst zu Wort kommen, zum Beispiel eine Auszubildende, die nicht übernommen wird. Die Pressemitteilung sollte nicht länger als eine DIN-A4-Seite sein. Der Text muss sich von hinten kürzen lassen, ohne dass die Kerninformation verloren geht. Haltet ihr euch an diese Grundregeln, erhöht ihr die Wahrscheinlichkeit einer Zeitungsmeldung über eure Aktion enorm.

Am Ende gebt ihr das Datum und den Zeitraum sowie den Ort eurer Aktion an. Hier könnt ihr auch einen Hinweis unterbringen, dass es pressetaugliche Bilder geben wird. Wichtig ist auch, eine/-n Ansprechpartner/-in mit Kontaktdaten zu benennen. Falls Journalisten nicht selbst zu eurer Aktion kommen können, sollte es dennoch einfach möglich sein, direkt bei euch weitere Informationen einzuholen.

In der folgenden Checkliste sind die wichtigsten Kriterien zusammengefasst, denen eine gute Pressemitteilung entsprechen sollte. Wenn ihr euch an diese Grundregeln haltet, dann klappt es auch mit der Pressearbeit.

1. Die „W-Fragen“ beantworten: „Wer macht die Aktion? Was passiert da? Warum passiert es? Wann findet sie statt? Wie und wo wird sie durchgeführt?“
2. Ist der Informationswert deutlich? Ist seine Bedeutung für die Lebens- und Arbeitswelt der Leserinnen und Leser klar beschrieben?

3. Steht das Wichtigste am Anfang und das Unwichtigere am Schluss? Kann der Text von hinten her ohne Bedeutungs- oder Sinnverlust einfach gekürzt werden?
4. Ist die Überschrift ansprechend und informativ, passt sie zu den ausgewählten Medien?
5. Wird der Leser durch einen interessanten und informativen Vorspann zum Weiterlesen angeregt? („Lead“ – ein Absatz im Fettdruck zwischen Überschrift und Text)
6. Bauen die einzelnen Gedanken und Informationen logisch aufeinander auf?
7. Ist der Text ausreichend durch wörtliche und durch indirekte Zitate aufgelockert? (Gute Botschaftsträger!)
8. Seid ihr selbst ausreichend detailliert und sympathisch beschrieben? Ist der Ort ansprechend und anschaulich beschrieben?
9. Sind überflüssige Wortwiederholungen vermieden und alle Möglichkeiten für Umschreibungen ausgeschöpft? Werden Fachausdrücke vermieden?
10. Ist der Text aktiv (statt passiv) formuliert? Kommen genügend aktive Verben vor?
11. Ist schon am Kopf klar erkennbar, dass es sich um eine Pressemitteilung handelt und von wem sie kommt?
12. Sind Absender und Kontaktinformationen (Name, Telefon, Fax, Mobilnummer, E-Mail) nochmals vollständig und richtig am Ende der Pressemitteilung aufgeführt?

RECHTLICHES – Unsere Grundlagen...

Der Ausbildungsvertrag

Der Ausbildungsvertrag hat einen besonderen Charakter: Es handelt sich nach § 21 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) um ein von vorneherein befristetes Vertragsverhältnis.

- (1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.
- (2) Besteht der oder die Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlussprüfung.

Unternehmer/-in oder Dienststellenleiter/-in können deshalb Auszubildenden die Übernahme verweigern, ohne dass dies rechtlich begründet werden muss. Da die verweigerte Übernahme rechtlich gesehen keine Kündigung ist, gelten weder die entsprechenden Schutzrechte noch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Verlängerung bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung

Allerdings gibt es eine Ausnahme, die zur Verlängerung der Ausbildung führt. Nach § 37 BBiG besteht die Pflicht für Arbeitgeber/-innen, das Ausbildungsverhältnis nach Nichtbestehen der Abschlussprüfung zu verlängern.

Hinweis

Besteht der oder die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

Verschiedene Formen der Übernahme

Unbefristete Übernahme

Die unbefristete Übernahme in Vollzeit und im erlernten Beruf – das ist das Ziel der ver.di Jugend für alle Auszubildenden. Das können wir erreichen durch den Abbau von Mehrarbeit, durch Verkürzung von Arbeitszeit und durch eine durchdachte Tarifpolitik. Die gerechte Verteilung von Arbeit schafft Arbeits- und Ausbildungsplätze.

Versehentliche Übernahme

Grundsätzlich gilt: Der Betrieb muss die auslernenden Auszubildenden rechtzeitig und schriftlich darüber informieren, dass die Übernahme nicht garantiert werden kann. Passiert das nicht und kommt der Auszubildende nach bestandener Prüfung in den Betrieb und nimmt seine gewohnte Arbeit auf und wird nicht vom Arbeitsplatz verwiesen, so gilt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als begründet. In einem solchen Fall spricht man von versehentlicher Übernahme.

Befristete Übernahme

Ein Arbeitsvertrag darf, abgesehen von einer zeitlichen Befristung, auch aus sachlichen Gründen befristet werden. Ein solcher Grund kann beispielsweise die „Erleichterung des Übergangs des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung nach der Ausbildung“ sein. Das darf allerdings nur einmal angeführt werden. So hat das Bundesarbeitsgericht 2006 in einem Präzedenzurteil entschieden (Aktenzeichen: 7 AZR 795/06). Eine Bürokommunikationskauffrau, deren befristeter Vertrag zweimal mit derselben Begründung verlängert worden war, hatte gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Befristung geklagt und Recht bekommen.

Wehr- und Zivildienst-Regelungen

Aufschub vom Wehr- bzw. Zivildienst ist bei befristeten Arbeitsverträgen im Anschluss an die Ausbildung bis zu zwölf Monate möglich. Der entsprechende Antrag wird beim zuständigen Kreiswehersatzamt/Bundesamt für Zivildienst gestellt. Das gilt auch, wenn noch kein Arbeitsvertrag vorliegt. Dieser kann nachgereicht werden. In der Regel erhaltet ihr vom Kreiswehersatzamt oder dem Bundesamt für Zivildienst eine entsprechende Information und könnt dann die Rückstellung beantragen.

Kommt ein unbefristeter Arbeitsvertrag zustande, tritt das Arbeitsplatzschutzgesetz in Kraft. Das heißt: Es kann kein Aufschubantrag gestellt werden, weil das Arbeitsverhältnis während des Wehr- bzw. Zivildiensts – und auch während einer Wehrübung – ruht.

Informationen für Wehrdienstpflichtige gibt es bei der Zentralstelle für Kriegsdienstverweigerer: www.zentralstelle-kdv.de.

Pflichten der Arbeitgeber

Die Arbeitgeberin hat eine Reihe von Pflichten, die Auszubildenden die Suche nach einem Beschäftigungsverhältnis nach Beendigung der Ausbildung erleichtern.

Informationspflicht

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz verpflichtet Arbeitgeber zur Transparenz gegenüber befristet Beschäftigten, um die Chance zur Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu verbessern.

Der Arbeitgeber muss nach § 18 TzBfG alle befristet Beschäftigten über unbefristete Arbeitsplätze informieren, die besetzt werden sollen. Dazu reicht auch ein Aushang am Schwarzen Brett aus, da laut Gesetz „die allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle“ im Betrieb erfolgen kann.

Darüber hinaus ist nach § 20 TzBfG die Interessenvertretung der Arbeitnehmer/-innen, also Betriebsrat sowie JAV, über die Anzahl der befristet Beschäftigten und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebs bzw. der Dienststelle zu informieren.

Des Weiteren gelten die Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Personalplanung (siehe Kapitel Möglichkeiten der Mitbestimmung). Dem Betriebsrat steht ein umfassender Überblick über bestehende und zu erwartende Beschäftigungsmöglichkeiten zu.

Interne Stellenausschreibungen

Um die Chancen von ausgebildeten Auszubildenden zu erhöhen, sollten alle zu besetzenden Stellen ausgeschrieben werden. Hier kann sich der Betriebsrat für die Auszubildenden einsetzen und dafür sorgen, dass alle offenen Stellen bekannt werden.

Nach § 93 BetrVG kann der Betriebsrat verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. Sollte diese Ausschreibung nach entsprechender Aufforderung unterbleiben, kann der Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 2 Punkt 5 BetrVG einer Einstellung oder Versetzung widersprechen.

Freistellung für Bewerbungsgespräche

Arbeitgeber müssen die auslernenden Auszubildenden für Vorstellungsgespräche freistellen, wenn diese nicht übernommen werden. Das regelt § 629 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB).

ANHANG

Die ver.di Jugend bietet zu den einzelnen Gesetzen Arbeitshilfen mit wertvollen Hinweisen für die Praxis an.

www.verdi-jugend.de

www.jav.info

www.ausbildung.info

Weitere Arbeitshilfen, Infos und Literatur findet ihr auch bei ver.di Bildung + Beratung unter www.verdi-bub.de/buchshop